



VALORACIÓN DE LAS FUENTES DE ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DOCENTE

**Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral
Área de Ergonomía y Psicosociología**

**M^a Ángeles Villanueva Río
Inmaculada Jiménez Sánchez
Lourdes García Sánchez (Área de Estadística)
Josefa Durán Iniesta**

Diciembre 2005

ÍNDICE:

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. ASPECTOS TEÓRICOS DEL ESTRÉS**
- 3. ESTRÉS Y BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA**
- 4. METODOLOGÍA**
- 5. RESULTADOS DE LA PRIMERA PARTE**
 - 5.1. Características sociodemográficas de la muestra**
 - 5.2. Análisis descriptivo**
 - 5.3. Análisis estadístico de la relación entre las variables**
 - 5.4. Análisis de regresión**
 - 5.5. Análisis de la varianza**
 - 5.5.1. Género**
 - 5.5.2. Edad**
 - 5.5.3. Relaciones personales**
 - 5.5.4. Número de hijos**
 - 5.5.5. Antigüedad**
 - 5.5.6. Nivel de enseñanza**
 - 5.5.7. Equipo directivo**
 - 5.5.8. Centro calificado de difícil desempeño**
 - 5.5.9. Tiempo invertido en llegar al centro**
 - 5.5.10. Ubicación del centro**
 - 5.5.11. Baja por problemas emocionales**
- 6. RESULTADOS DE LA SEGUNDA PARTE**
 - 6.1. Análisis descriptivo**
 - 6.2. Análisis de la varianza**
 - 6.2.1. Estrés originado por el trabajo**
 - 6.3. Doble presencia**
- 7. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS DOS PERIODOS**
- 8. CONCLUSIONES**
- 9. INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL**
- 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. PRESENTACIÓN

Los riesgos psicosociales están cobrando una importancia creciente como determinantes de la salud laboral; uno de estos riesgos es el estrés, el cual, según el informe "Investigaciones sobre el estrés relacionado con el trabajo" de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, es el segundo problema de salud laboral más frecuente en la Unión Europea, afectando al 28% de los trabajadores.

Numerosos estudios han puesto de manifiesto que el colectivo de profesionales de la enseñanza constituye uno de los grupos laborales en el que la posibilidad de padecer estrés es más elevada, lo que provoca un deterioro importante de la calidad de vida laboral, el bienestar psicológico y, en definitiva, la salud de estos profesionales.

Sensible ante este fenómeno, que puede afectar a un número importante de trabajadores de la Región de Murcia, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral en colaboración con la Consejería de Educación llevó a cabo un estudio para analizar la incidencia del estrés de origen laboral entre los profesionales de la enseñanza de nuestra región, con objeto de diseñar programas preventivos de tipo psicosocial tendentes a eliminar o controlar los factores de riesgo presentes en este tipo de trastorno.

En esta monografía técnica se presentan los resultados obtenidos en dicho estudio realizado durante los años 2002/2004.

Por último se debe destacar la colaboración de todos los profesores que facilitaron la realización de este trabajo contestando los cuestionarios remitidos y el apoyo instrumental prestado por el Servicio de Prevención de la Consejería de Educación.

2. ASPECTOS TEÓRICOS DEL ESTRÉS

2.1 Conceptos básicos

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones laborales relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, y que tienen la capacidad de afectar no solo a la salud de los trabajadores sino también a la propia organización. Una de las consecuencias perjudiciales para la salud derivada de la presencia de factores psicosociales nocivos es el estrés.

En su origen el estrés era una respuesta automática de nuestro organismo: ante cualquier estímulo percibido como amenazante el cerebro respondía liberando una serie de hormonas que producían manifestaciones físicas (aceleración del ritmo cardiaco, de la respiración, contracción muscular etc.) y psíquicas (aumento del nivel de atención, temor, alerta cerebral etc.) con la finalidad preparar al individuo para luchar contra el estímulo o huir de él.

Sobre el estrés se ha investigado mucho y existen distintos enfoques. El término se ha utilizado muchas veces como cajón de sastre para hacer referencia a una amplia variedad de estados emocionales o físicos a los que puede llegar la persona, por ello es complicado definirlo y explicarlo. El estrés se puede describir como la respuesta fisiológica y psicológica de un individuo que intenta adaptarse a presiones o estímulos externos. La presión afecta al individuo y se desencadena una reacción del organismo para responder a ese estímulo. Esta reacción puede ser normal e incluso beneficiosa, siempre que el nivel de activación del organismo sea el adecuado y se normalice cuando la presión desaparezca, puesto que ayuda al individuo a adaptarse a la realidad: es el denominado estrés positivo o eustrés. El problema surge cuando se produce un desajuste en el nivel de activación y este se prolonga en el tiempo o se repite a menudo superando la capacidad de la persona para adaptarse: es el denominado estrés negativo o distrés.

En cuanto a la definición de estrés Mc Grath en 1970 señaló que se produce estrés cuando el individuo siente que las demandas del entorno superan su capacidad para afrontarlas y valora esta situación como amenazante para su estabilidad. La definición hace referencia a la necesidad del individuo de mantener un equilibrio entre lo que la realidad demanda y su capacidad de respuesta.

En el ámbito de la psicología del trabajo, el estrés se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento ante ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación¹. Por tanto, el trabajador experimentará estrés cuando perciba la existencia de un desequilibrio entre las demandas del entorno de trabajo y su capacidad para hacerles frente o controlarlas.

En cualquier definición de estrés suelen estar presentes cuatro componentes: las demandas del trabajo, las características personales, el proceso de apreciación y la respuesta de estrés.

Demandas laborales o estresores: Son aquellos aspectos relativos a las características del trabajo y de su organización que pueden ser susceptibles de provocar o facilitar el estado de estrés. La actuación de los estresores en la generación del estrés puede deberse a su intensidad o magnitud, a la acumulación de varios de ellos y/o a su prolongación en el tiempo.

Existe cierto consenso sobre cuales son las características laborales que conllevan un potencial nocivo. En la siguiente tabla se indican las 10 categorías en las que la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha dividido aquellas condiciones laborales que se considera pueden resultar peligrosas para la salud

CONTEXTO DE TRABAJO	CONDICIONES QUE DEFINEN EL RIESGO
Cultura organizativa	Escasa comunicación, bajos niveles de apoyo social, falta de definición de objetivos organizativos
Papel desempeñado en la organización	Ambigüedad y conflicto del rol desempeñado
Desarrollo de la carrera profesional	Promoción escasa, bajo salario, inseguridad en el empleo, escasa valoración social del trabajo
Libertad de decisión/control	Escasa participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo
Relaciones interpersonales	Aislamiento social o físico, escasa relación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social
Relación hogar-trabajo	Conflictos entre la vida laboral y la familiar
CONTENIDO DEL TRABAJO	
Entorno y equipos de trabajo	Problemas con la idoneidad, disponibilidad o mantenimiento de equipos e instalaciones
Diseño de tareas	Falta de variedad, trabajo fragmentado, ciclos cortos de trabajo, infrautilización de cualificación
Carga/ritmo de trabajo	Sobrecarga o infracarga, elevada presión de tiempos, falta de control sobre el ritmo de trabajo
Jornada	Trabajo a turnos, nocturno, elevado nº de horas, horarios imprevisibles

De entre todos los estresores laborales hay cuatro que presentan evidencias epidemiológicas de sus efectos nocivos sobre la salud: la existencia de un escaso control (influencia) sobre el contenido de la tarea, las elevadas exigencias psicológicas del entorno de trabajo, el insuficiente apoyo social de compañeros y superiores² y la escasez de recompensas o compensaciones³, dando lugar a los dos modelos que en la actualidad se han mostrado mas eficaces como predictores del riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés laboral.

El modelo “demanda-control-apoyo social” fue desarrollado por Karasek⁴ y completado posteriormente por Johnson⁵ que incluyó el apoyo social. Constituye el

modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial laboral y es el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar los efectos del estrés sobre la salud y la función moduladora del apoyo social⁶. De acuerdo con este modelo:

- Las exigencias psicológicas o demandas se deben entender no solo con relación al volumen de trabajo sino también referidas a algunos aspectos de la naturaleza de dichas exigencias: el trabajo emocional (expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos), el trabajo cognitivo (requiere gran esfuerzo intelectual) o el sensorial (esfuerzo de los sentidos).
- El control o influencia sobre el contenido del trabajo es la dimensión fundamental del modelo puesto que es un recurso que modera las demandas o exigencias e implica la capacidad de decisión sobre las propias tareas y el control sobre el tiempo y el ritmo de trabajo.
- El apoyo social con la doble dimensión de la relación emocional que implica el trabajo y el apoyo instrumental de compañeros y superiores⁷.

El modelo “esfuerzo-recompensa”, desarrollado por Siegrist⁸, muestra el efecto negativo que se produce sobre la salud ante la existencia de desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida: un elevado esfuerzo y una escasa recompensa provoca una situación altamente estresante y por tanto de mayor riesgo para la salud. Según este modelo:

- La recompensa debe entenderse como estima que incluye el respeto, el reconocimiento, el trato adecuado y en definitiva la valoración de la propia actividad, el control de estatus, es decir la estabilidad laboral y las perspectivas de promoción y por último el salario.

Características personales: La vivencia de una situación laboral como estresante así como la capacidad de tolerancia y los mecanismos o recursos utilizados para adaptarse a ella dependen en gran medida de factores individuales, aunque el hecho de presentar determinadas características personales no implica el desencadenamiento del estrés sino que aumenta la vulnerabilidad a la hora de vivir una situación como estresante. Inicialmente la mayoría de los modelos teóricos enfatizaron la relevancia de los aspectos organizacionales en la génesis del estrés pero progresivamente se ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar en consideración la interacción persona-ambiente como un factor fundamental para su adecuada comprensión, a la vez que se ha confirmado el valor causal de las variables organizacionales. En el modelo interaccionista⁹, las variables relativas a las características personales que parecen tener mayor influencia en la generación del estrés son:

- El patrón de conducta tipo A: hace referencia a una tipología de personalidad en la que el sujeto se caracteriza por un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, implicación muy profunda con su profesión, tensión constante, incapacidad de relajarse y estilo de vida muy competitivo.

- Estilos cognitivos: entendidos como las formas particulares que tienen las personas para percibir e interpretar la realidad. Están muy arraigados en cada individuo y a partir de ellos se explican las diferentes maneras de apreciar la realidad por sujetos que están en la misma situación.
- El locus de control externo: es una característica cognitiva que hace referencia a las explicaciones que una persona se da a sí misma sobre las cosas que le suceden. Los sujetos con un locus de control externo atribuyen las cosas que les suceden a circunstancias externas, que dependen de la suerte o el destino, experimentan más amenaza ante los estresores y responden inadecuadamente puesto que no se enfrentan al problema.
- Dependencia: las personas poco autónomas tienen problemas en situaciones que implican tomar decisiones o que generen cualquier tipo de incertidumbre o ambigüedad.
- Neuroticismo/ansiedad: las personas que perciben los estímulos como más amenazantes y ansiógenos son más vulnerables a situaciones de estrés.
- Personalidad resistente (hardiness): este tipo de personalidad parece producir un efecto modulador en relación con el estrés y la salud. Se caracteriza por la implicación con el entorno frente a la apatía, el control como el sentimiento de capacidad para influir en acontecimientos y controlar la propia vida frente a la impotencia y el desafío como estímulo de desarrollo personal y como oportunidad frente a la amenaza.
- Sentido de coherencia: como característica moduladora y que se refiere a la capacidad de evaluar las circunstancias de la vida como significativas o motivadoras, predecibles y manejables al entender que los recursos para hacer frente a las demandas del medio se encuentran a su disposición.

Proceso de apreciación: Diversos estudios han constatado la importancia que tienen los mecanismos de apreciación -percepción, interpretación y evaluación- en el proceso de generación del estrés.

La percepción es una función psíquica compleja que hace referencia no solo a la imagen que la persona tiene del entorno a partir de los datos que le llegan a través de los sentidos sino que también hace referencia a la imagen que tiene la persona de sí misma -sus capacidades, deseos, necesidades etc.- La percepción está influida por una serie de factores ligados a la historia personal de cada individuo como es su experiencia, formación, características de personalidad etc. y que conformarán su forma de interpretar la realidad.

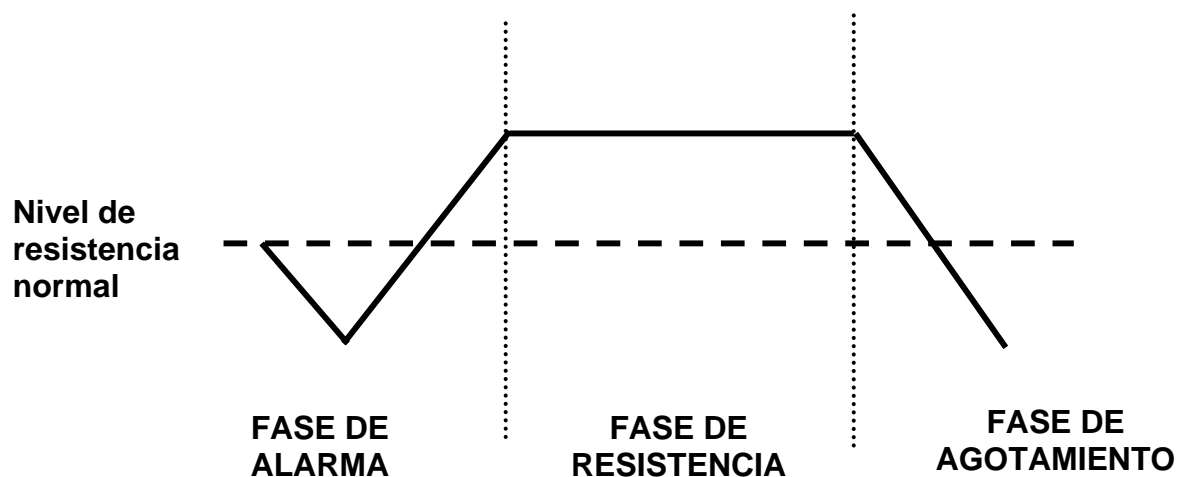
La interpretación y la evaluación son funciones que permiten, a partir de la observación, circunstancias y contexto que rodean a una situación, intentar explicar el significado o importancia de esa situación y obtener un juicio sobre el carácter de la misma. Como resultado del proceso de apreciación se puede valorar la situación

como positiva, motivadora, de ajuste, de equilibrio o por el contrario valorar la situación como negativa, emoción dolorosa, amenazante, de desequilibrio¹⁰. En función de cual sea la valoración, el individuo emitirá la respuesta específica para enfrentarse a ella. Se habla de respuesta de estrés cuando el individuo valora la situación como negativa o amenazante.

Respuesta de estrés: Implica un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas (cognitivas, comportamentales y emocionales).

Hablar de la reacción fisiológica supone citar a Hans Selye¹¹ que en 1936 describió el denominado Síndrome General de Adaptación (SGA), según el cual ante cualquier situación amenazante para su equilibrio, el organismo emite una respuesta (conjunto de reacciones fisiológicas) con el fin de adaptarse.

En este proceso de adaptación se distinguen tres fases:



- Fase de reacción de alarma: ante un estresor, inicialmente, la resistencia del organismo desciende por debajo de lo normal, aunque de inmediato se produce una reacción automática que prepara al organismo para la acción. En esta fase se produce un aumento de la frecuencia cardiaca, se redistribuye la sangre de manera que se concentra en las zonas que pueden ser más necesarias para la acción (corazón, músculos, cerebro), aumenta la capacidad respiratoria, se dilatan las pupilas, aumenta la capacidad de atención y concentración. Este estado es de corta duración y no es perjudicial si el organismo tiene tiempo para recuperarse pero si el estresor es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase siguiente.
- Fase de resistencia: el organismo intenta adaptarse o afrontar la presencia del agente estresante y se alcanza un alto nivel de resistencia, de capacidad de esfuerzo para hacer frente a la situación. Desaparecen los síntomas y las alteraciones bioquímicas pero la energía desarrollada

es limitada y cuando el individuo no puede hacer frente al estímulo, aparece la fase siguiente.

- Fase de agotamiento: se produce la derrota de todas las estrategias para afrontar el estímulo y una progresiva extenuación de la energía que puede llevar a la enfermedad e incluso la muerte.

En cuanto a la reacción psicológica, hace referencia a dos aspectos: por un lado la evaluación cognitiva (secundaria) que realiza el sujeto respecto de sus recursos y opciones para afrontar al estresor y por otro la respuesta conductual (afrontamiento) es decir el comportamiento que adopta el individuo para manejar la situación de estrés, es decir, para reducir la tensión y restablecer el equilibrio. El sujeto evalúa y decide entre las posibles alternativas de respuesta aquella que va a contrarrestar los efectos negativos del estresor. Estas conductas¹², básicamente pueden ser:

- Conductas adaptativas: se orientan hacia la anulación de la amenaza que supone la demanda laboral. Intentan superar el problema por medio de respuestas efectivas para atajar el estímulo estresor.
- Conductas de búsqueda de apoyo social: Las acciones van dirigidas a buscar consejo, información, comprensión, simpatía. Esta conducta actúa como protectora puesto que permite al individuo evaluar los acontecimientos como menos amenazantes.
- Conductas de evitación: se orientan hacia la anulación de los efectos negativos del estrés mediante el uso de mecanismos de defensa. No cambian la situación pero alivian la tensión y los síntomas : técnicas de relajación, meditación, de manejo del estrés, que están diseñadas para manejar voluntariamente la reacción o respuesta fisiológica.
- Conductas de inhibición: la persona no hace nada esperando que las cosas se resuelvan por si mismas. El nivel de activación fisiológica en este caso es menor pero no permite el desarrollo de estrategias de afrontamiento necesarias en otras circunstancias.

La respuesta concreta que el individuo lleva a cabo para afrontar la situación está en función de la naturaleza de las demandas, el proceso de apreciación y la evaluación que el individuo ha hecho de la situación y de sus capacidades específicas. Una persona no emite siempre el mismo tipo de respuestas aunque si hay formas predominantes de afrontar las situaciones de estrés.

2.2 Efectos del estrés

Ante la existencia de unas demandas laborales estresantes, el individuo intenta adaptarse poniendo en marcha una serie de conductas. En función de la magnitud, frecuencia e intensidad de esas demandas y ante el fracaso del individuo para hacerles frente, se pueden producir una serie de trastornos psicofisiológicos.

Cuando se mantiene la presión y se alcanza el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de discomfort que se agrava hasta posibles alteraciones funcionales y/u orgánicas si se llega al estado de agotamiento.

Los efectos derivados del estrés afectan a todos los ámbitos de la salud del trabajador y también a la organización.

Sobre los efectos derivados para la salud de los trabajadores, existe cierta variabilidad interindividual, pero las principales alteraciones son:

- Fisiológicas: alteraciones del aparato digestivo y circulatorio, trastornos respiratorios, alteraciones del sueño, trastornos endocrinos, enfermedades cardiovasculares etc.
- Emocionales: depresión, ansiedad, frustración, pérdida de la autoestima, trastornos de la atención y de la memoria, labilidad emocional etc.
- Conductuales: irritabilidad, consumo de drogas, alcohol y tabaco, equivocaciones frecuentes, dificultad para tomar decisiones, conducta impulsiva etc.
- Sociales: alteraciones en la vida familiar, el ocio y las relaciones sociales.

Entre las consecuencias que se derivan de la existencia de situaciones de estrés en una organización, destacan:

- Absentismo.
- Poca disposición a asumir responsabilidades.
- Aumento de accidentalidad y de los errores.
- Dificultades de relación con los compañeros.
- Disminución de la producción y de la calidad del trabajo.
- Conflictos.
- Alteración de las relaciones humanas.

2.3 Síndrome de burnout

Una de las consecuencias más graves de la exposición prolongada a situaciones de estrés es el síndrome de burnout o síndrome del trabajador “quemado”, que se define como “una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas

destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional¹³.

Se ha constatado que este fenómeno afecta de forma característica a diversas profesiones, en especial a las que implican ayuda y/o atención a otras personas (personal sanitario, docentes, asistentes sociales,...) y que hay mayor incidencia entre los profesionales más comprometidos, los que se sienten más intensamente presionados por las demandas del trabajo y ponen en segundo lugar sus propios intereses.

Maslach y Jackson (1982)¹⁴, investigadoras casi pioneras en el estudio del burnout, señalan que este síndrome está causado por estar la persona implicada, de forma mantenida, en situaciones que le afectan emocionalmente. Definen el síndrome como tridimensional y que aparece como consecuencia de los estresores laborales: la exposición prolongada a una situación laboral donde las demandas superan los recursos de la persona, y más aún en tareas asistenciales, llevan al agotamiento físico y psíquico. Después de innumerables intentos desafortunados por alcanzar los objetivos la persona entra en un estado de indefensión y se pone en marcha la despersonalización como única salida. Empieza así el distanciamiento afectivo de las personas, el trato con los demás se vuelve frío y descortés. Como consecuencia de esta situación aparecen una serie de consecuencias directas sobre el trabajo: las tareas se realizan sin motivación y empiezan a aparecer errores profesionales; las quejas de los demás, las tareas inacabadas o los accidentes laborales dañan la autovaloración personal y el sujeto desarrolla el síndrome.

Por tanto las tres dimensiones que caracterizan el síndrome son:

- **Agotamiento emocional.** Es el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de pérdida de energía en el trabajo y un sentimiento de encontrarse al límite, de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional y de haber agotado todos los recursos emocionales.

- **Despersonalización.** Implica un cambio en sentido negativo en las actitudes hacia los demás (actitudes y respuestas negativas, distantes y frías), un distanciamiento emocional, especialmente hacia las personas destinatarias de la actividad profesional pero también hacia los compañeros de trabajo, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando, en ocasiones, etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso de su rendimiento laboral.

- **Bajo logro o realización profesional y/o personal.** Baja autoestima, sentimiento de inseguridad e incapacidad, disminución de la eficacia en el trabajo, ideas de fracaso. Sentimientos de indefensión o pérdida de control.

El burnout se entiende como un proceso continuo en el que los elementos esenciales pueden presentarse en mayor o menor grado y cuya aparición no es súbita sino paulatina, con un incremento progresivo de severidad. En el proceso de desarrollo del burnout se distinguen cinco fases¹⁵:

- Fase de entusiasmo: las expectativas laborales se idealizan, provocando una sobreidentificación con los “clientes”.
- Fase de estancamiento: el sujeto se da cuenta de que esas expectativas no se cumplen puesto que no siempre se siente recompensado o apreciado por sus superiores o “clientes” y se empieza a preguntar si el esfuerzo merece la pena puesto que toma conciencia de que involucrarse excesivamente en el trabajo puede dar lugar al abandono de necesidades personales. En esta fase aparecen los primeros síntomas.
- Fase de frustración: es el núcleo central del síndrome. El trabajador se llega a cuestionar el valor del trabajo, se produce una sensación de frustración, desciende la motivación y surgen actitudes negativas hacia los “clientes”. Los síntomas se intensifican.
- Fase de apatía: como mecanismo de defensa aparece una gradual indiferencia y falta de interés hacia los demás, se establece un sentimiento de vacío que se puede expresar como distanciamiento emocional, desprecio o cinismo hacia los “clientes”. Comienzan las bajas laborales.
- Fase de burnout: desarrollo del síndrome que conlleva un colapso físico e intelectual.

Las manifestaciones del burnout son:

- Clínicas: apatía, adinamia, astenia, irritabilidad, agresividad, labilidad emocional, dificultad para la concentración con fallos de memoria y del pensamiento, desorientación, crisis de ansiedad y angustia, depresión, anorexia o hiperfagia, trastornos del sueño (insomnio), hipersomnia diurna, alteraciones sexuales, digestivas, cardiovasculares, metabólicas y gastrointestinales.
- Emocionales: sensación de inutilidad, de que los problemas profesionales y personales le superan, de no poder más, sentimiento de estar acabado profesionalmente, de culpabilidad por no realizar el trabajo correctamente, deseos de abandonar el trabajo, dificultades para enfrentarse con la jornada laboral, apatía hacia las necesidades de los demás, endurecimiento emocional con amigos, familiares y personas destinatarias de su trabajo, relaciones conflictivas con los demás, sensación continua de frustración en el trabajo.

3. ESTRÉS/BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA

El profesorado es uno de los colectivos profesionales que presenta un número cada vez más importante de bajas laborales, realidad que está siendo percibida cada día con mayor preocupación por parte de la sociedad. Diferentes estudios indican que aproximadamente el 80% de los profesores señala los riesgos

psicosociales como los mas preocupantes de su actividad, con consecuencias como: ansiedad, estrés, burnout, disminución de la autoestima, depresiones etc.

El estrés profesional docente se entiende como una disfunción entre las exigencias profesionales derivadas de la tarea docente y la capacidad del profesor para resolver las situaciones complejas, dinámicas y conflictivas que se dan en el medio escolar y que acaban traduciéndose en situaciones de desbordamiento y estrés.

Como en las demás profesiones asistenciales, el burnout en los profesores no aparece de forma brusca sino que constituye la fase final de un proceso continuo que se va gestando y se identifica con señales tales como sensación de inadecuación al puesto de trabajo, sensación de falta de recursos para afrontar la labor de profesor, disminución de la capacidad de resolución de problemas etc. La manifestación del síndrome de burnout en los profesores¹⁶ se inicia con el **agotamiento** de los recursos emocionales propios y surgen sentimientos de no poder dar a sus alumnos mas de si mismos; como un modo de afrontar el agotamiento experimentado suele ser común la adopción de conductas de **despersonalización**, es decir actitudes negativas, de distanciamiento y a veces insensibles hacia los estudiantes, padres y/o compañeros y finalmente surgirán sentimientos de **baja realización personal y profesional** con una valoración negativa de su propio rol profesional, sentimientos de ineficacia a la hora de ayudar a los alumnos en el proceso de aprendizaje y de cumplir con otras responsabilidades de su trabajo, en definitiva se experimentan sentimientos de fracaso personal y profesional, carencia de expectativas en el trabajo y una insatisfacción generalizada.

3.1 Causas sociolaborales del estrés/ burnout

Entre las situaciones que están presentes en la génesis del estrés en el docente, entendido como fenómeno global, se encuentran:

Factores sociales:

- Pérdida de autoridad ante los alumnos y los padres.
- Relaciones cada vez mas conflictivas con los padres.
- Nuevos modelos de enseñanza
- Desmotivación y actitudes contestatarias e indisciplinadas por parte de los alumnos.
- Cambios de planes de estudios
- Falta de reconocimiento social
- Cuestionamiento continuo de su profesión.
- Pérdida de estatus, prestigio y consideración social.
- Relación contradictoria con la sociedad: cada vez demanda mas de ellos pero a la vez no confía en ellos.

Factores organizacionales:

- Conflicto de rol al tratar de resolver los problemas de disciplina de los alumnos mientras se hace frente a la falta de apoyo e incluso a la hostilidad de los padres y/o superiores.
- Ambigüedad de rol al presentarse exigencias laborales crecientes y contradictorias junto con la falta de apoyo e información.
- Problemas de conducta y disciplina en las aulas.
- Falta de apoyo social por parte de compañeros y superiores.
- Escasa participación en la toma de decisiones.
- Clases numerosas
- Continuas demandas de renovación periódica.
- Presión de tiempo.
- Escasos recursos para la formación continuada propia.
- Aumento de alumnos extranjeros (idioma, cultura, integración)
- Falta de oportunidades de desarrollo de la carrera.
- Escasez de medios materiales.

4. METODOLOGÍA

El objetivo del estudio es la determinación de las fuentes de estrés laboral en los profesionales de la enseñanza no universitaria de la Región de Murcia. En un segundo nivel, la consecución de este objetivo permitiría el diseño de programas preventivos que contribuyan a reducir el impacto de los factores de riesgo asociados a este tipo de trastorno.

El proyecto se llevó a cabo al inicio y al final del curso escolar con objeto de comparar los resultados obtenidos en ambos periodos y comprobar si el nivel de estrés difería sustancialmente al final del curso escolar con respecto al inicio.

La población objeto de estudio ha sido el cuerpo de docentes de la enseñanza pública, con plaza en propiedad en la Región de Murcia que se encontraban en servicio activo desempeñando sus labores docentes en las etapas de: Infantil, Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos, Escuela Oficial de Idiomas, Bachillerato, Escuela de Arte y Religión. Esta población se compone de 12.135 docentes, de los que fueron seleccionados 714 mediante muestreo sistemático a partir de un listado alfabético proporcionado por la Consejería de Educación. En el primer periodo del estudio (inicio del curso) los cuestionarios fueron remitidos por 388 profesores, lo que sitúa el error de estimación en el 4,92% para un nivel de confianza del 95,5%.

Los datos se obtuvieron a partir de la cumplimentación anónima de tres cuestionarios (se describen a continuación) a los que se adjuntó un cuarto cuestionario de datos sociodemográficos que fueron enviados y remitidos por correo. En la segunda parte del estudio (final del curso escolar), además de los cuestionarios citados, se añadieron 4 preguntas tomadas del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS-21 para medir la llamada “doble presencia” entendida como la obligación de sincronizar las exigencias laborales y las tareas domésticas así como una pregunta sobre la valoración subjetiva del estrés derivado del trabajo.

Los cuestionarios empleados fueron los siguientes:

Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado CBP-R de B. Moreno¹⁷

Ofrece una evaluación de los procesos de estrés y burnout específicos de la profesión docente (bloque de consecuentes), así como las posibles variables antecedentes de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando como desencadenantes de estos procesos (bloque de antecedentes). El cuestionario se compone de tres factores que se dividen a su vez en escalas.

El bloque de antecedentes está constituido por dos factores: **Factor II Desorganización** que hace referencia a las condiciones en las que se realiza el trabajo, al estilo de dirección y al apoyo recibido y **Factor III Problemática Administrativa** en lo que se refiere a preocupaciones profesionales y reconocimiento profesional. El bloque de los consecuentes está constituido por un único factor: **Factor I Estrés y Burnout** y se refiere al proceso de estrés producido

por las disfunciones de rol (ambigüedad y conflicto) y al proceso de burnout con sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización).

Tabla 1. Estructura del CBP-R

BLOQUES	FACTORES	ESCALAS	SUBESCALAS
ANTECEDENTES ORGANIZACIONALES Y LABORALES	Factor II Desorganización	Supervisión	
		Condiciones Organizacionales	
	Factor III Problemática Administrativa	Preocupaciones Profesionales	
		Falta de Reconocimiento Profesional	
PROCESOS DE ESTRÉS Y BURNOUT	Factor I Estrés y Burnout	Estrés de Rol	Agotamiento Emocional
		Burnout	Despersonalización
			Falta de Realización

Por tanto, las variables que se han obtenido de este cuestionario son las siguientes:

- *Elementos antecedentes del estrés y burnout:* Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional.
- *Componentes del estrés y burnout:* Estrés de Rol, Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización.
- *Puntuación total* en Burnout calculada a partir de las puntuaciones en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.

El instrumento está constituido por un total de 66 ítems que se responden mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (No me afecta... Me afecta muchísimo, para los primeros 11 ítems y Totalmente en Desacuerdo...Totalmente de Acuerdo, para los 55 restantes). Para el cálculo de la puntuación de cada escala, se restan los ítems negativos y se divide por el número de ítems de la escala correspondiente, con lo que resulta un intervalo de puntuación comprendido entre 1 y 5. Las puntuaciones más altas están relacionadas con una mayor problemática para el sujeto en las variables estudiadas.

Test de Salud Total de Langer-Amiel¹⁸

La evaluación subjetiva de la salud se llevó a cabo mediante este test de sintomatología psicosomática generada por procesos estresantes y cuyo objetivo es detectar una posible falta de salud que puede estar asociada a las condiciones de trabajo; los aspectos que más se manifiestan mediante el cuestionario son psicosomáticos y relacionados con el estrés. Dado que está constituido por una lista de síntomas, aporta información sobre la autopercepción de pensamientos, sentimientos y comportamientos que podrían definir un problema de salud mental, pero no se refiere a enfermedades psiquiátricas clasificables, sino al nivel de estrés y

de desmoralización percibido por los sujetos. La importancia de esta escala estriba en que evalúa la autopercepción del estado de bienestar de los sujetos.

Consta de 22 ítems sintomáticos con dos o tres opciones de respuesta, (Si/No; Bueno/Pasable/Malo; Con frecuencia/A veces/Nunca). La puntuación se calcula otorgando un punto a cada respuesta sintomática y sumando el total de éstas.

Diferencia tres grupos en función de los resultados:

- Grupo **bajo**: individuos con puntuación total inferior o igual a 4.
- Grupo **intermedio**: sujetos cuya puntuación se sitúa entre 5 y 7.
- Grupo **extremo**: sujetos con puntuación mayor o igual a 8.

De este cuestionario se ha obtenido la variable Test de Salud Total, cuya puntuación se ha calculado según se ha indicado, en función del número de respuestas positivas a los ítems. También se han diferenciando los grupos puntuación baja, intermedia y extrema según la clasificación expuesta anteriormente.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró¹⁹.

Se trata de una versión reducida de una serie de cuestionarios desarrollados y validados por los autores para la medida de la satisfacción laboral. Está compuesto por 12 ítems acerca de la satisfacción con la Supervisión, con el Ambiente Físico y con las Prestaciones Recibidas de la Organización. Las respuestas siguen una valoración tipo Likert de 7 puntos que va desde Muy insatisfecho (1) hasta Muy satisfecho (7). Los valores obtenidos se calculan sumando la puntuación total obtenida en cada factor y dividiendo por el número de ítems, resultando una escala comprendida entre una puntuación mínima de 1 y máxima de 7.

Las variables obtenidas de este cuestionario son: Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con el Ambiente Físico, Satisfacción con las Prestaciones Recibidas y Puntuación Global de la Escala.

Variables sociodemográficas

Además de las variables señaladas, se han tenido en cuenta las siguientes variables sociodemográficas: género, edad, relaciones personales, número de hijos, antigüedad, nivel de enseñanza, equipo directivo, centro calificado de difícil desempeño, tiempo en llegar al centro, ubicación del centro, baja por problemas emocionales.

En la segunda parte del estudio, además de los cuestionarios señalados se incorporó una pregunta acerca de la percepción del docente sobre el estrés derivado de su trabajo y cuatro preguntas relativas a la doble presencia o doble jornada entendida como la obligación de sincronizar las exigencias laborales y las tareas domésticas, extraídas del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS21 (CoPsoQ), siendo las variables obtenidas:

Estrés originado por el trabajo. Los datos correspondientes a esta variable se extrajeron del resultado de incorporar en la segunda parte del estudio la pregunta: “¿Considera que actualmente sufre estrés originado por el trabajo? con dos opciones de respuesta Si/No.

Doble presencia. Puntuación global obtenida como media de las puntuaciones de los ítems.

5. RESULTADOS DE LA PRIMERA PARTE

5.1 Características sociodemográficas de la muestra.

En la siguiente tabla (2) se muestran los datos referentes a las características de los sujetos que componen la muestra, su distribución por género, niveles educativos, antigüedad, etc.

Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra (n = 388)

		Frecuencia	%
Género	Mujer	225	58
	Hombre	163	42
Relaciones Personales	Con pareja habitual	341	87,9
	Sin pareja habitual	15	3,9
	Sin pareja	32	8,2
Número de hijos a su cargo	Sin hijos	102	26,3
	1 hijo	77	19,8
	2 hijos	156	40,2
	3 o más hijos	53	13,7
Nivel de enseñanza que imparte	Infantil	40	10,3
	Primaria	117	30,2
	Secundaria	156	40,2
	Resto	52	13,4
	Mas de una especialidad	23	5,9
Antigüedad en la profesión	Menos de un año	6	1,5
	Entre 1 y 5 años	23	5,9
	Entre 5 y 10 años	38	9,8
	Entre 10 y 15 años	67	17,3
	Entre 15 y 20 años	70	18
	Entre 20 y 25 años	56	14,4
	Entre 25 y 30 años	72	18,6
	Más de 30 años	56	14,4
Número de profesores en el centro	Menos de 10	11	2,8
	Entre 10 y 30	125	32,2
	Entre 30 y 50	126	32,5
	Entre 50 y 70	68	17,5
	Más de 70	56	14,4
	Ns/nc	2	0,5
Forma parte del equipo directivo	No	325	83,8
	Sí	63	16,2
Centro calificado de difícil desempeño	No	357	92
	Sí	31	8
Tiempo en llegar al centro	De 0 a 30 min.	346	89,2
	De 30 a 60 min.	38	9,8
	Mas de 1 hora	4	1
Ubicación del centro	Urbano (casco ciudad)	200	51,5
	Periurbano (pedanías)	137	35,3
	Rural	51	13,1
Baja por problemas emocionales	No	315	81,2
	Sí	73	18,8

La edad media de la muestra obtenida es de 43,9 años (desviación típica 8,69, rango 23-65) y que en función del género y el nivel educativo se distribuye de la siguiente forma:

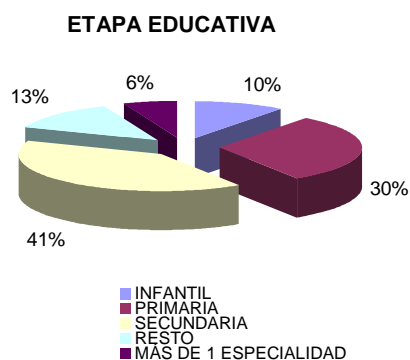


Gráfico 1

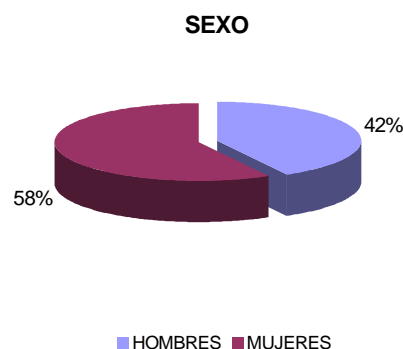


Gráfico 2

5.2 Análisis descriptivo.

En la tabla 3 aparecen los datos relativos a la media, desviación típica, máximos y mínimos de cada una de las variables evaluadas, junto a un intervalo de confianza del 95% para las mismas.

Tabla 3. Análisis descriptivo de las variables

Cuestionario	Variables	Media	SD	IC 95%	Mín	Máx
CBP-R: FACTOR I	Estrés de Rol	3,02	0,72	(2,95;3,09)	1,31	4,62
CBP-R: FACTOR I: Componentes del burnout	Agotamiento emocional	2,5	0,89	(2,41;2,59)	1	4,88
	Despersonalización	1,71	0,62	(1,65;1,77)	1	3,75
	Falta de Realización	2,33	0,74	(2,26;2,40)	1	4,57
CBP-R: FACTOR I	Burnout	2,27	0,69	(2,20;2,34)	1	4,37
CBP-R: ANTECEDENTES FACTOR II: Desorganización	Supervisión	2,7	0,79	(2,62;2,78)	1	5
CBP-R: ANTECEDENTES FACTOR III: Problemática Administrativa	Condiciones Organizacionales	2,65	0,57	(2,59;2,71)	1,44	4,44
	Preocupaciones Profesionales	2,01	0,77	(1,93;2,08)	1	5
Escala de Satisfacción	Falta de Reconocimiento Profesional	2,87	0,96	(2,78;2,96)	1	5
	Satisfacción con la Supervisión	4,89	1,46	(4,74;5,03)	1	7
	Satisfacción con el Ambiente Físico	4,36	1,24	(4,24;5,03)	1,5	6,75
	Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	4,91	1,47	(4,77;5,05)	1	7
Test de Salud Total	Escala de Satisfacción	4,72	1,18	(4,60;4,84)	1,33	6,92
Test de Salud Total	Test de Salud Total	5,43	4,48	(4,99;5,87)	0	19

Atendiendo a los resultados obtenidos en CBP-R, la media más alta ha sido la correspondiente a Estrés de Rol, que comparada con las de otros estudios es bastante elevada¹. En cuanto a las dimensiones del burnout, la que presenta una mayor puntuación es Agotamiento Emocional, seguida por Falta de Realización. Destaca la baja puntuación de Despersonalización² siendo esta variable la que obtiene una media más baja del cuestionario.

En cuanto a las variables de los antecedentes, en el Factor III destaca la Falta de Reconocimiento Profesional; en el Factor II las puntuaciones son similares.

Para la Escala de Satisfacción, el valor obtenido se encuentra entre indiferente y algo satisfecho.

Respecto al Test de Salud Total, la media se encuentra en el grupo de puntuación intermedia; fijémonos (tabla 4) en la distribución de la población en grupos de puntuación.

Tabla 4. Distribución en grupos de puntuación para el TST

	Frecuencia	%
Grupo Bajo	196	50,5
Grupo Intermedio	72	18,6
Grupo Extremo	120	30,9
Total	388	100

El porcentaje más alto se encuentra en el grupo de puntuación baja, aunque también es bastante elevado el porcentaje de población con puntuación extrema, lo que explica que la media se encuentre en el grupo intermedio.

5.3. Análisis estadístico de la relación entre las variables

A continuación se va a estudiar la existencia de correlaciones lineales significativas para el conjunto de las variables:

Condiciones Organizacionales es la variable antecedente que presenta las correlaciones más elevadas con Estrés de Rol y Burnout, lo que deja ver que en gran medida los niveles de estrés y burnout en docentes vienen determinados por la deficiencia en cuestiones organizativas, como puede ser la falta de recursos materiales, la falta de información, de discusión o de definición de las tareas y responsabilidades de los docentes.

También es interesante señalar las altas correlaciones obtenidas entre las puntuaciones en el Test de Salud Total con las de Estrés de Rol, Burnout y todos sus componentes. Esta relación no es tan directa con la satisfacción, aunque sí se relacionan de forma indirecta, ya que la Escala de Satisfacción y sus componentes (sobre todo Prestaciones Recibidas y Satisfacción con la Supervisión) presentan

¹ En el artículo "La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R" B. Moreno, E. Garrosa, J.L. González esta media es de 2,73 y en "Burnout docente, sentido de la coherencia y Salud percibida" (de los mismos autores) es de, 2,81; ambas puntuaciones quedan por debajo de nuestro intervalo de confianza.

² En los estudios citados la variable Despersonalización también aparece con la puntuación media mas baja.

correlaciones elevadas (en valor absoluto) con las variables antecedentes del estrés de tipo organizacional (Supervisión y Condiciones Organizacionales).

Tabla 5. Coeficientes de correlación

ESTRÉS Y BURNOUT				ANTECEDENTES DEL ESTRÉS				ESCALA DE SATISFACCIÓN				TST		
Componentes Burnout				Factor II		Factor III								
ER	AE	D	FR	B	S	CO	PP	FRP	SS	AF	PR	ES	TST	
ER	1	0,76	0,51	0,60	0,75	0,36	0,59	0,34	0,44	-0,38	-0,46	-0,26	-0,45	0,62
AE		1	0,60	0,72	0,94	0,42	0,48	0,35	0,39	-0,36	-0,37	-0,24	-0,40	0,74
D			1	0,57	0,74	0,32	0,36	0,30	0,22	-0,27	-0,24	-0,20	-0,29	0,41
FR				1	0,89	0,42	0,48	0,29	0,30	-0,35	-0,40	-0,27	-0,41	0,61
B					1	0,45	0,52	0,36	0,37	-0,38	-0,40	-0,27	-0,43	0,71
S						1	0,48	0,17	0,25	-0,79	-0,37	-0,64	-0,75	0,30
CO							1	0,32	0,34	-0,44	-0,50	-0,33	-0,51	0,39
PP								1	0,60	-0,21	-0,18	-0,10*	-0,21	0,33
FRP									1	-0,31	-0,32	-0,18	-0,34	0,38
SS										1	0,47	0,73	0,93	-0,28
AF											1	0,45	0,73	-0,32
PR												1	0,81	-0,17
ES													1	-0,32
TST														1

ER = Estrés de Rol, AE = Agotamiento Emocional, D = Despersonalización, FR = Falta de Realización, B = Burnout, S = Supervisión, CO = Condiciones Organizacionales, PP = Preocupaciones Profesionales, FRP = Falta de Reconocimiento Profesional, SS = Satisfacción con la Supervisión, AF = Ambiente Físico, PR = Prestaciones Recibidas, ES = Escala de Satisfacción, TST = Test de Salud Total

Por otro lado, también se observan correlaciones elevadas entre las variables que vienen relacionadas por la propia composición de los cuestionarios: entre Estrés y Burnout y sus componentes, entre cada una de las Escalas de la Satisfacción y su puntuación media o entre la variable Supervisión y la Satisfacción con la Supervisión, como era de esperar.

Las variables de la Escala de Satisfacción presentan correlaciones negativas con las del resto de cuestionarios, ya que puntuaciones altas de estas variables suponen satisfacción con las distintas componentes, lo cual lógicamente se relaciona con menores niveles de Estrés y Burnout y con puntuaciones más bajas en el Test de Salud Total.

5.4. Análisis de regresión

Los resultados se confirman con los obtenidos en el análisis de regresión mediante el método de pasos sucesivos (stepwise) bajo un nivel de confianza de 0,95. Como variables dependientes se han considerado Estrés de Rol, Burnout y sus componentes³ (variables de interés) y como variables independientes tenemos por un lado los Antecedentes del Estrés y por otro variables de la Escala de Satisfacción y el Test de Salud Total.

³ Se omite la regresión para Despersonalización ya que no cumple las hipótesis necesarias.

Tabla 6. Análisis de regresión tomando como VD Estrés de Rol

variables	β	R^2	ΔR^2	F
Cte	1,597			
TST	0,065**	0,388	0,388	244,26
CO	0,404**	0,527	0,140	214,86
FRP	0,108**	0,548	0,021	155,22
AF	-0,073**	0,559	0,011	121,49

** p < 0,01

Como se observa en la tabla 6 el Test de Salud Total explica un 38,8% de la varianza de Estrés de Rol. La variable más explicativa de los Antecedentes del Estrés es Condiciones Organizacionales.

Tabla 7. Análisis de regresión tomando como VD Agotamiento Emocional

variables	β	R^2	ΔR^2	F
Cte	-0,545			
ER	0,575**	0,579	0,579	530,17
TST	0,082**	0,692	0,113	432,83
S	0,219**	0,705	0,013	306,54
SS	0,056*	0,708	0,003	232,70

** p < 0,01; * p < 0,05

En este caso Estrés de Rol tiene un 57,9% de la varianza de Agotamiento Emocional y el Test de Salud Total explica el 11,3%. Por tanto, podemos concluir que Estrés de Rol está altamente relacionado con el síndrome de Burnout y sus componentes y que el Test de Salud Total es muy buen indicador de los niveles de Estrés y Burnout en los docentes.

Tabla 8. Análisis de regresión tomando como VD Falta de Realización

variables	β	R^2	ΔR^2	F
Cte	0,420			
TST	0,058**	0,367	0,367	223,86
ER	0,252**	0,448	0,081	156,39
S	0,154**	0,483	0,035	119,61
CO	0,157*	0,492	0,009	92,57

** p < 0,01 ; * p < 0,05

De nuevo vuelve a aparecer la variable Test de Salud Total explicando un 36,7% de la varianza, seguida de Estrés de Rol que explica un 8,1%.

Tabla 9. Análisis de regresión tomando como VD Burnout

variables	β	R^2	ΔR^2	F
Cte	-0,254			
ER	0,418**	0,556	0,556	484,23
TST	0,058**	0,659	0,103	371,93
S	0,218**	0,685	0,026	277,99
PP	0,064**	0,688	0,004	211,53
SS	0,049**	0,692	0,004	171,75

** p < 0,01

Por último, para conocer los niveles de Burnout, la variable más predictiva es Estrés de Rol, con un 55,6% de la variabilidad explicada, seguido de Test de Salud Total. Si tenemos en cuenta que, por la tabla 6, Test de Salud Total resulta ser altamente explicativa de Estrés de Rol, se deduce que conociendo la puntuación de un individuo en el Test de Salud Total tendríamos una buena medida de su nivel de estrés y de burnout. Dentro del resto de las variables las más repetidas en los modelos son las de Supervisión (S y SS) y Condiciones Organizacionales.

5.5. Análisis de la varianza

A continuación se exponen los resultados de realizar el análisis de la varianza factorial (ANOVA), que permite analizar la existencia de diferencias significativas en las medias de las variables recogidas en los distintos cuestionarios (CBP-R, ES y TST) para las agrupaciones resultantes en las distintas variables sociodemográficas.

Tabla 10. Resumen de Análisis de la Varianza

	EFECTOS PRINCIPALES SIGNIFICATIVOS (valor F)													
	ESTRÉS Y BURNOUT					ANTECEDENTES DEL ESTRÉS				ESCALA DE SATISFACCIÓN			T.S.T.	
	Componentes Burnout					Factor I		Factor II						
	ER	AE	D	FR	B	S	CO	PP	FRP	SS	AF	PR	ES	TST
Género	4,45*					6,87**					4,70*			14,33**
Edad	3,99**	NH	NH	6,93**	NH		5,33**	NH	2,65*					NH
R. personales			NH											
Nº de hijos				NH										
Antigüedad				2,35*	2,35*		3,08**		2,32*		NH			NH
N.enseñanza	NH	3,75**	3,56**	4,78**	NH			NH						
Directivo				NH	NH	7,00**								
Difícil d.		4,09*						NH	4,35*	NH		6,32*	9,59**	8,16**
Tiempo	5,01**	NH	NH	4,00*	NH	3,63*	5,24**			3,41*		NH	3,51*	NH
Ubicación											8,30**	7,55**	3,64*	
Prob.emocionales	17,87**	NH		NH	NH		NH	4,56*	21,86**		6,89**			NH

NH = no cumple homogeneidad de varianzas

* p<0,05

** p<0,01

Las variables con la anotación NH indican que no cumplen los supuestos de normalidad y homocedastacidad o igualdad de varianzas y, por tanto, no se puede aplicar el ANOVA.

5.5.1. Género

Los resultados obtenidos en nuestro estudio indican que existen diferencias estadísticamente significativas para las variables Estrés de Rol y Test de Salud Total, en las que las mujeres obtienen medias más elevadas y por otra parte, Supervisión y Satisfacción con el Ambiente Físico en las que puntúan más alto los hombres.

Tabla 11. Medias por género para las variables con diferencias significativas

	Mujer	Hombre	Total
Estrés de Rol	3,08	2,93	3,02
Supervisión	2,61	2,82	2,70
Ambiente Físico	4,24	4,52	4,36
Test de Salud Total	6,15	4,43	5,43

En los siguientes gráficos se muestran los resultados obtenidos con cada uno de los cuestionarios

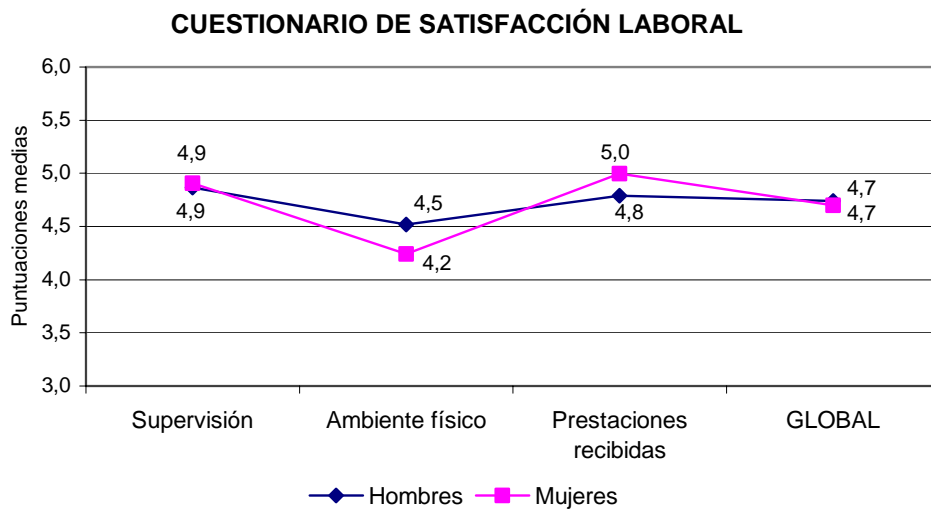


Gráfico 3

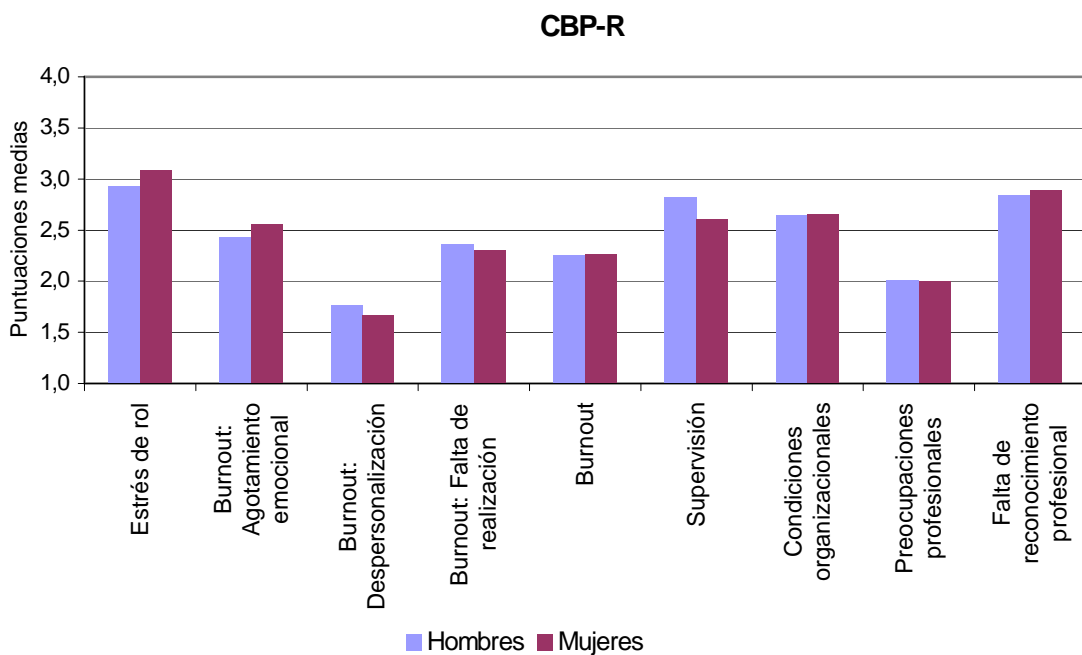


Gráfico 4

Los resultados obtenidos en el Test de Salud Total indican que, según el género, la diferencia más acusada se da para la puntuación extrema, con un 38% de mujeres dentro de este grupo frente a un 21% de los hombres. También se aprecian diferencias para la puntuación baja, en la que el porcentaje de hombres es mayor. Para el grupo intermedio no hay diferencias.

TEST DE SALUD TOTAL

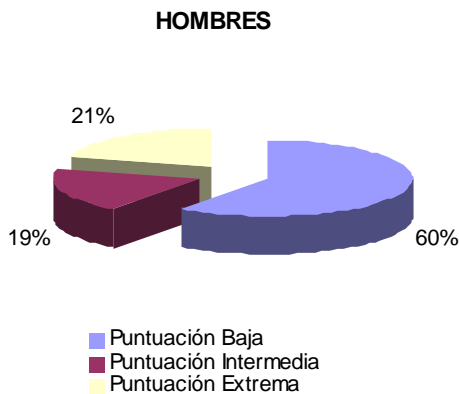


Gráfico 5

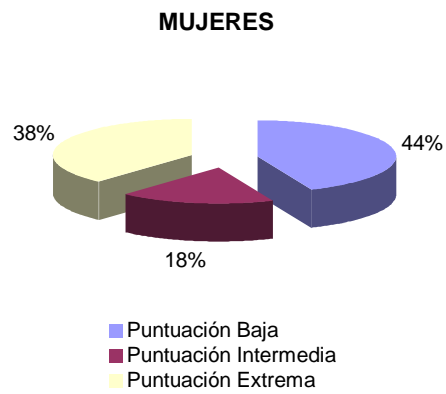


Gráfico 6

5.5.2. Edad

Según la edad se han creado cuatro grupos: de 20 a 30 años, de 31 a 40 años, de 41 a 50 años y de 51 a 65 años.

Los resultados que hemos obtenido indican que existen diferencias entre las variables Estrés de Rol, Falta de Realización, Condiciones Organizacionales y Falta de Reconocimiento Profesional. No obstante, debido al reducido tamaño muestral de algunos de los grupos, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas al analizar los grupos dos a dos, excepto para la variable Falta de Realización en la que se han diferenciado dos grupos, por un lado los docentes con edades comprendidas entre 20 y 30 años, con una puntuación más pequeña (media de 1,85) y por otro el resto de grupos con puntuación media más elevada (media entre 2,23 y 2,47).

Para las variables Agotamiento Emocional y Preocupaciones Profesionales no se encuentran diferencias significativas que permitan establecer grupos diferenciados de medias al agrupar por edad, sin embargo para Despersonalización, Burnout, y Test de Salud Total se pueden considerar los mismos grupos que hemos encontrado para Falta de Realización, es decir por un lado los docentes con menos de 30 años y por otro el resto de los grupos de edad con puntuaciones mas elevadas.

TEST DE SALUD TOTAL

ENTRE 20 Y 30 AÑOS

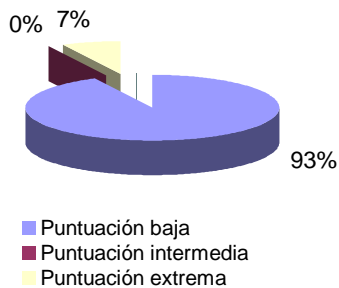


Gráfico 7

ENTRE 31 Y 40 AÑOS

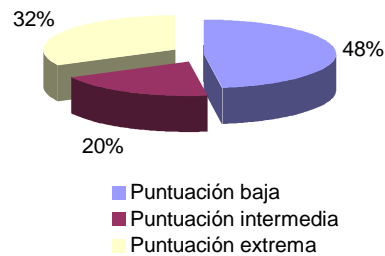


Gráfico 8

ENTRE 41 Y 50 AÑOS

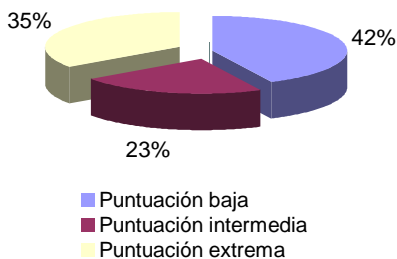


Gráfico 9

ENTRE 51 Y 65 AÑOS

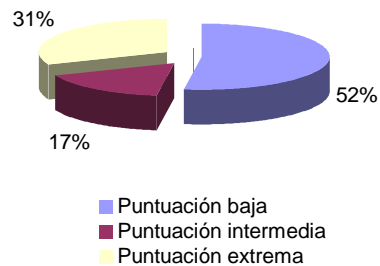


Gráfico 10

Los resultados obtenidos en el CBP-R indican el grupo de docentes con menos de 30 años han obtenido puntuaciones medias mas bajas en casi todas las variables (excepto en Condiciones Organizacionales y Preocupaciones Profesionales) que los grupos de mas edad.

CBP-R

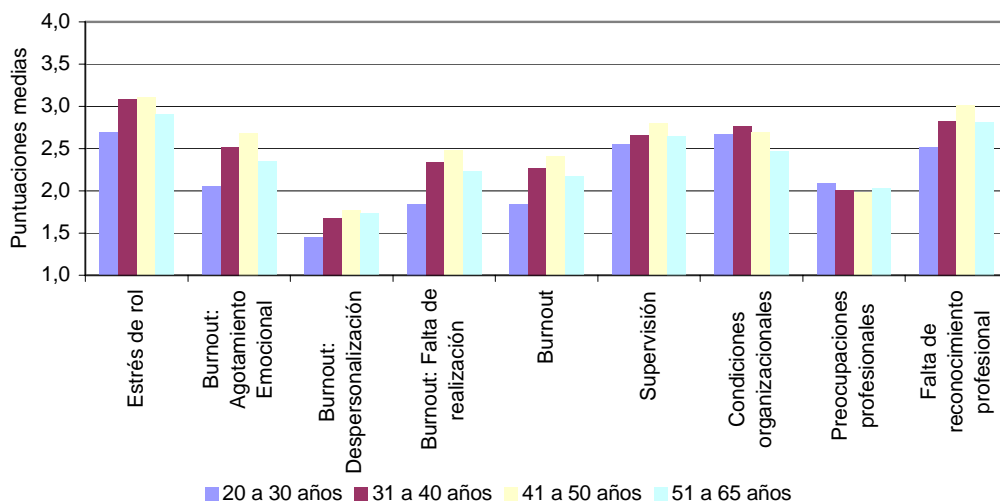


Gráfico 11

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

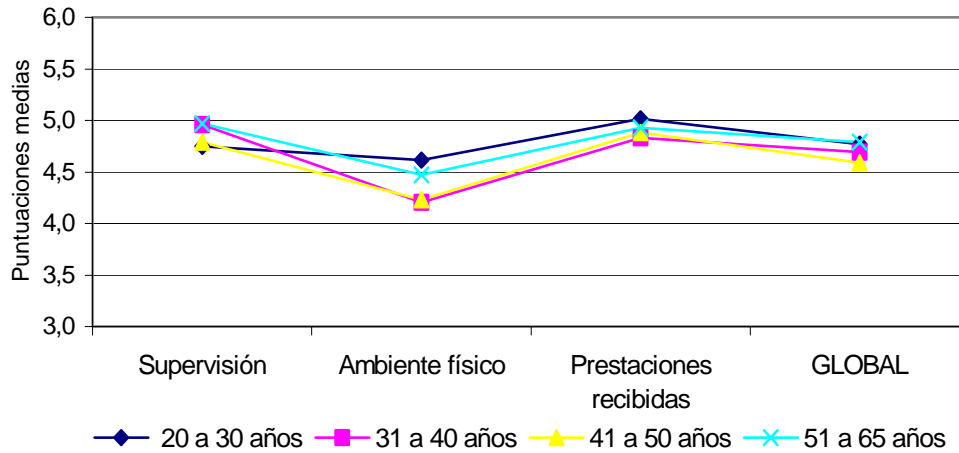


Gráfico 12

5.5.3. Relaciones personales

Según las relaciones personales se han creado 3 grupos de docentes: Con pareja habitual, Sin pareja habitual y Sin pareja.

No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en las medias para los grupos creados a partir de la variable Relaciones Personales. No obstante, se observa que las puntuaciones más altas se dan en profesores Sin pareja habitual, exceptuando la dimensión Despersonalización en la que los profesores Con pareja habitual puntúan más alto. Las puntuaciones más bajas las obtienen los profesores Sin pareja.

CBP-R

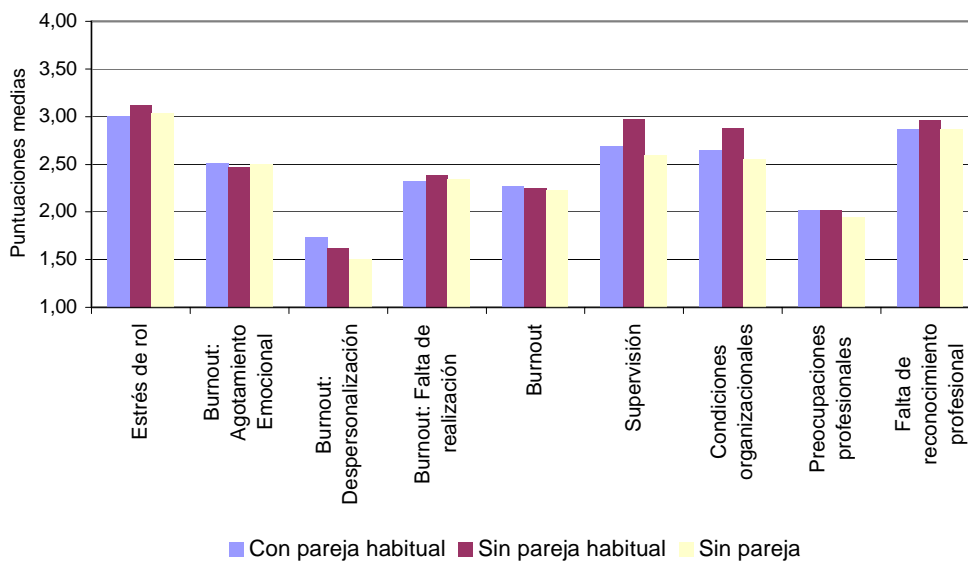


Gráfico 13

En cuanto a los resultados en el Test de Salud Total (gráficos 14, 15 y 16), el grupo que presenta un mayor porcentaje en puntuación extrema (tanto en número de profesores como en relación con sus puntuaciones medias) es el de profesores Sin pareja habitual, siendo el de profesores Sin pareja el que presenta un porcentaje menor.

TEST DE SALUD TOTAL

CON PAREJA HABITUAL

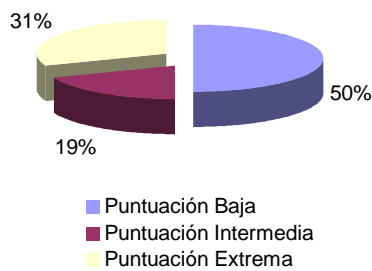


Gráfico 14

SIN PAREJA HABITUAL

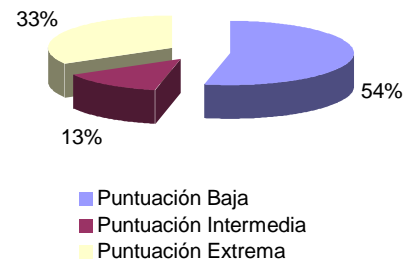


Gráfico 15

SIN PAREJA

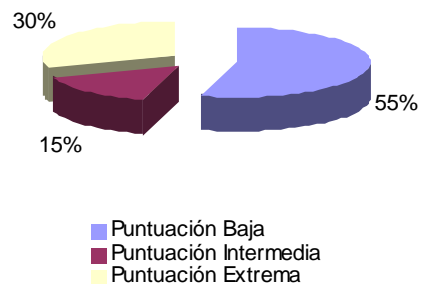


Gráfico 16

En el Cuestionario de Satisfacción Laboral, las puntuaciones medias más bajas las han obtenido los docentes Sin pareja habitual y las más altas los docentes Sin pareja, resultados que coinciden con los obtenidos en el CBP-R que han sido, lógicamente, a la inversa.

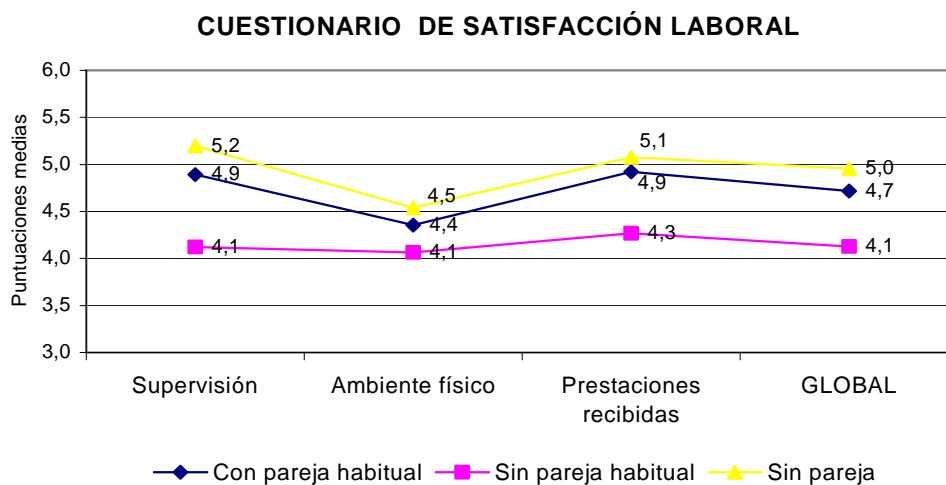


Gráfico 17

5.5.4. Número de hijos

Teniendo en cuenta el número de hijos a cargo del docente se han creado cuatro grupos: 1 Hijo, 2 Hijos, 3 o Mas hijos y Sin hijos.

Las diferencias entre las distintas variables según el número de hijos no son significativas estadísticamente.

Los resultados obtenidos se muestran en los siguientes gráficos.

En el Cuestionario de Satisfacción Laboral puntúa mas alto el grupo de docentes con 1 Hijo, excepto en la Satisfacción con el Ambiente Físico que lo hacen los docentes con 3 o Mas hijos.

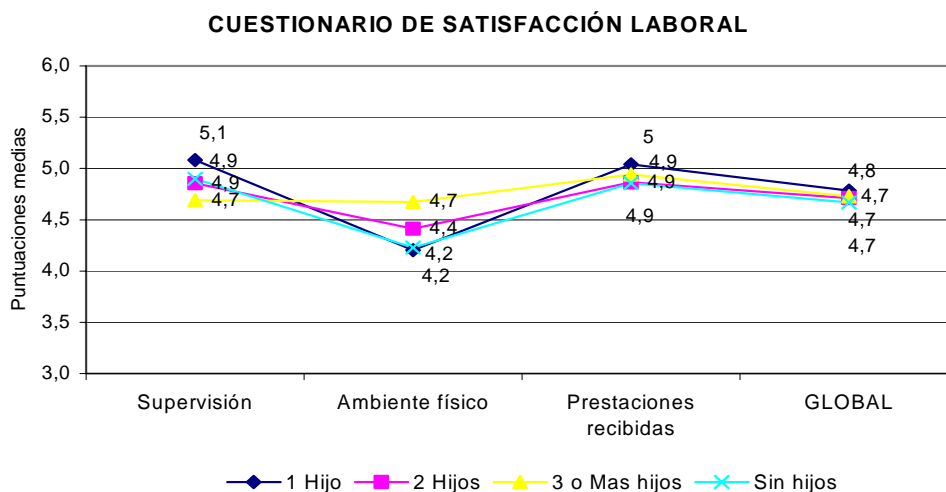


Gráfico 18

En el CBP-R, el grupo de docentes con 3 o Mas hijos presenta las puntuaciones medias mas altas en las tres dimensiones del Burnout y en la Supervisión.

CBP-R

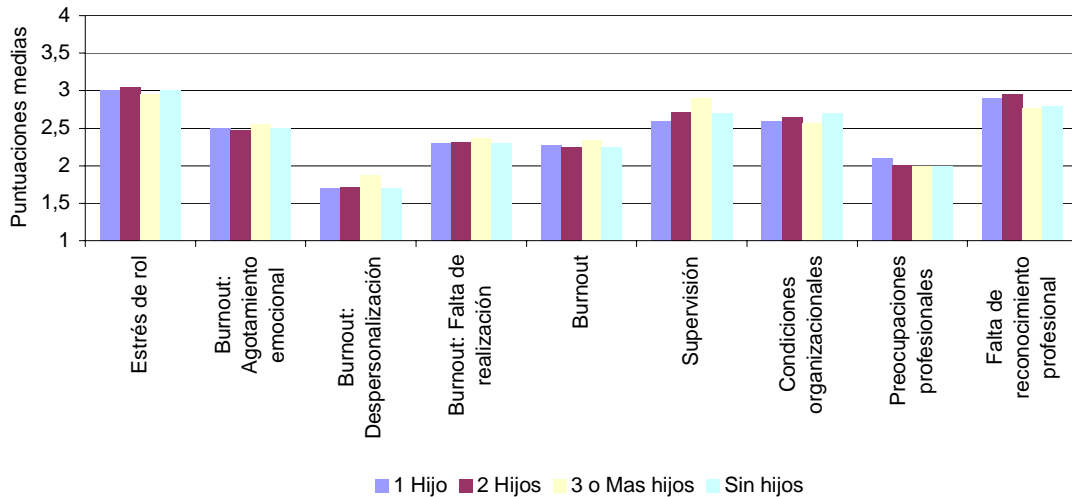


Gráfico 19

Los resultados obtenidos en el Test de Salud Total indican que el grupo de docentes que mayor porcentaje ha obtenido en puntuación extrema es el de los que tienen 3 o Mas hijos, siendo los grupos de Sin hijos y con 1 Hijo los que presentan un porcentaje menor.

TEST DE SALUD TOTAL

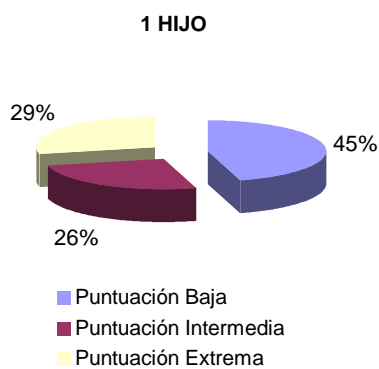


Gráfico 20

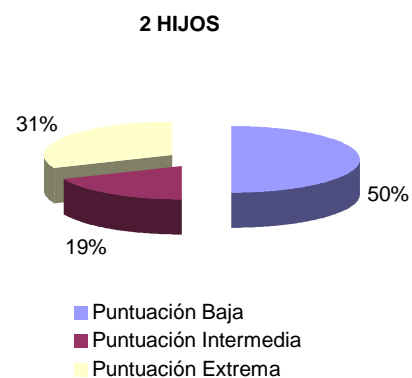


Gráfico 21

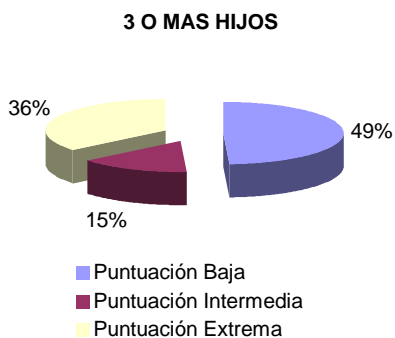


Gráfico 22

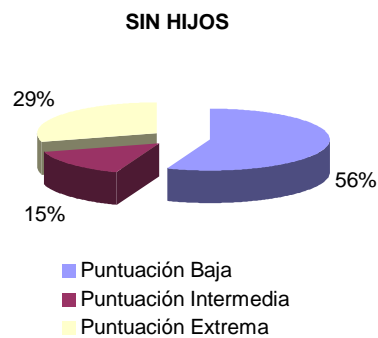


Gráfico 23

5.5.5. Antigüedad

Según la antigüedad en la profesión se han creado ocho grupos: menos de 1 año, entre 1 y 5 años, entre 5 y 10 años, entre 10 y 15 años, entre 15 y 20 años, entre 20 y 25 años, entre 25 y 30 años y más de 30 años.

Para estos grupos se han encontrado diferencias estadísticamente significativas sobre las variables Falta de Realización, Burnout, Condiciones Organizacionales y Falta de Reconocimiento Profesional.

Para Falta de Realización la única diferencia se da en el grupo de docentes de 1-5 años de antigüedad (media 1,87) y en el de 10-15 años (media 2,53), que son los que presentan valores extremos.

Debido al reducido tamaño de la muestra para algunos grupos (por ejemplo en el grupo de menos de 1 año de antigüedad sólo tenemos 6 docentes) no es posible detectar más diferencias entre pares de grupos ni en ésta ni en otras variables, por lo que no resulta significativo ningún otro de los contrastes realizados.

Observando los resultados obtenidos en puntuación extrema en el Test de Salud Total, el grupo de profesores que presenta mayor porcentaje es el que tiene una antigüedad entre 25 a 30 años y los grupos de docentes que presentan menor porcentaje de puntuación extrema son aquellos con menos de 10 años de antigüedad.

TEST DE SALUD TOTAL

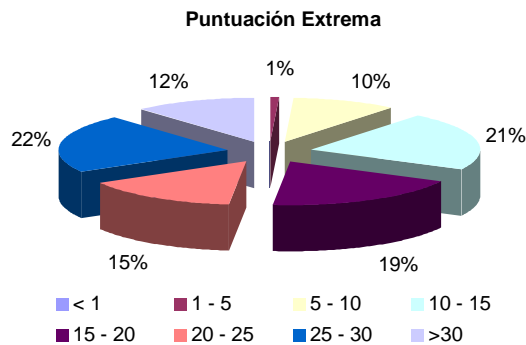


Gráfico 24

Estos resultados coinciden (excepto en Supervisión) con los del Cuestionario de Satisfacción Laboral en el que los grupos con menos de 5 años de antigüedad presentan niveles de satisfacción superiores a aquellos con más antigüedad.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

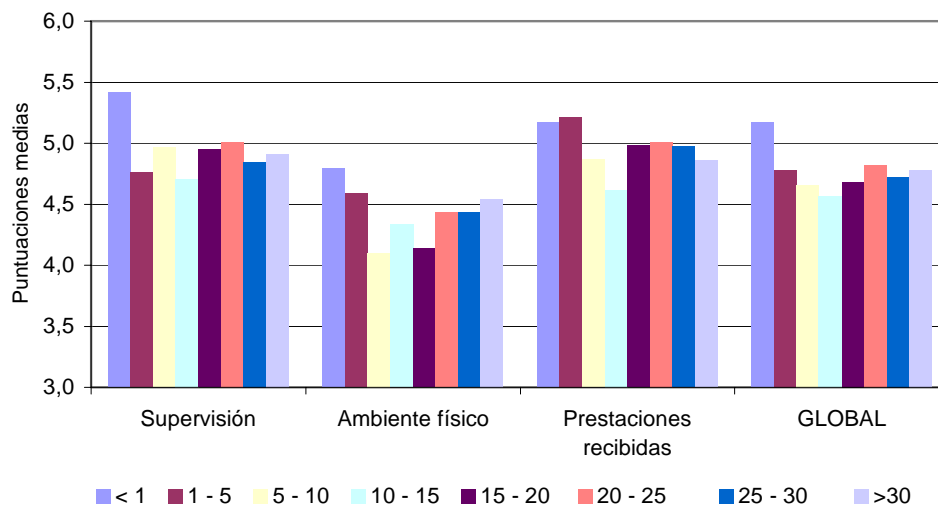


Gráfico 25

En cuanto a los resultados obtenidos en el CBP-R, en general, en casi todas las variables obtienen puntuaciones medias superiores los grupos de docentes con mas de 10 años de antigüedad.

CBP-R

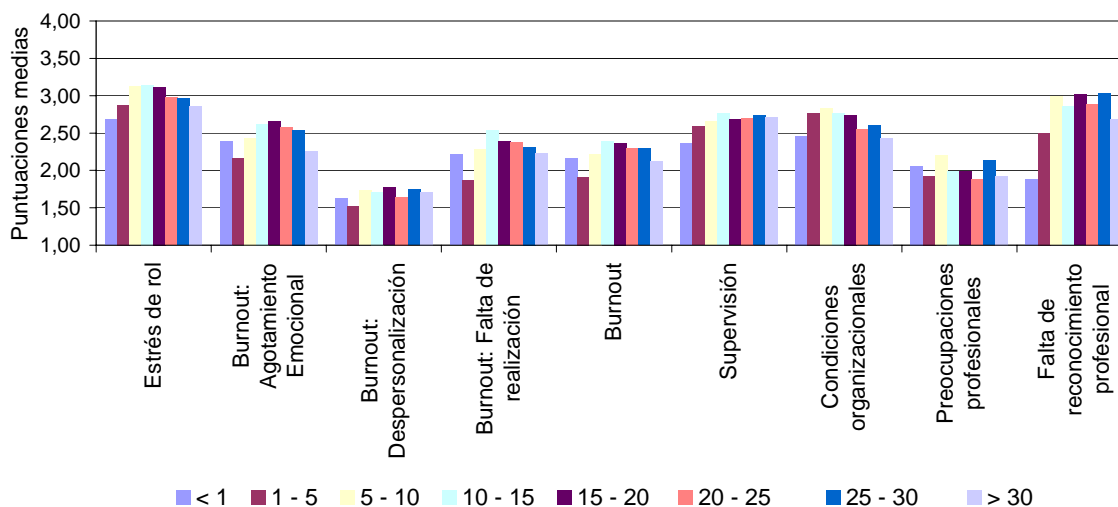


Gráfico 26

5.5.6. Nivel de enseñanza

Agrupamos a los docentes según el nivel de enseñanza que imparten en: Infantil, Primaria, Secundaria, Más de una especialidad y Resto de especialidades (aquí se incluyen otras enseñanzas, como la enseñanza de idiomas, arte, etc.).

Una vez realizados los contrastes que permiten las características de la muestra, encontramos que no hay diferencias para Preocupaciones Profesionales; para Estrés de Rol y Burnout encontramos diferencias entre los docentes que realizan su actividad en Secundaria con los que lo hacen en Infantil y Primaria, siendo el grupo de Secundaria el que presenta un valor medio más elevado (medias Estrés de Rol: 3,19 secundaria, 2,80 infantil, 2,89 primaria y medias Burnout: 2,44 secundaria, 2,02 infantil, 2,20 primaria). No existen diferencias estadísticamente significativas con el resto de grupos.

Para las otras variables, existen diferencias respecto a las variables Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización.

El grupo que más diferencias presenta es el de docentes de Secundaria que difiere de los de Primaria en cuanto a niveles de Agotamiento Emocional (medias: 2,71 Secundaria, 2,40 Primaria), de los de Infantil en Despersonalización (medias: 1,82 Secundaria, 1,43 Infantil) y de ambos en cuanto a Falta de Realización (2,50 Secundaria frente a 2,02 Infantil y 2,25 Primaria).

Es decir, que en general, los docentes que imparten sus clases en educación Secundaria presentan medias más altas en Estrés de Rol y Burnout y sus componentes que los que lo hacen en Infantil y Primaria. Estas diferencias se hacen

más acusadas con los de Primaria en cuanto a Agotamiento Emocional y con los de Infantil en cuanto a Despersonalización.

No existen diferencias significativas respecto al resto de grupos.

En los resultados del CBP-R, el grupo de docentes de Infantil ha obtenido las puntuaciones medias mas bajas y los grupos de Secundaria y Mas de una especialidad los que obtienen puntuaciones mas altas.

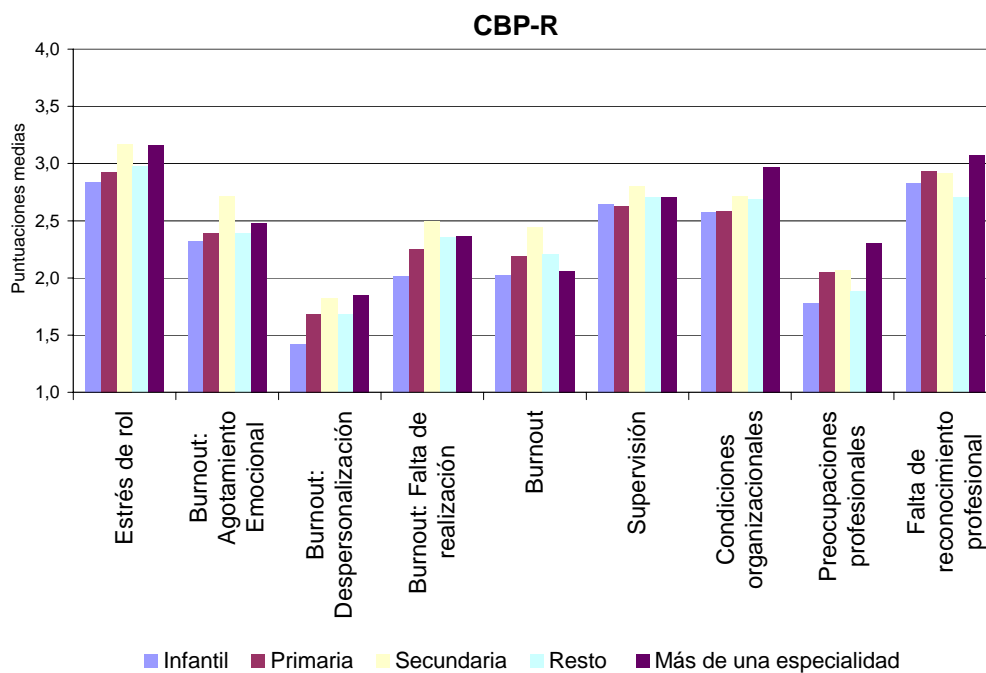


Gráfico 27

En el Test de Salud Total el mayor porcentaje en puntuación extrema se produce en el grupo de docentes de Secundaria.

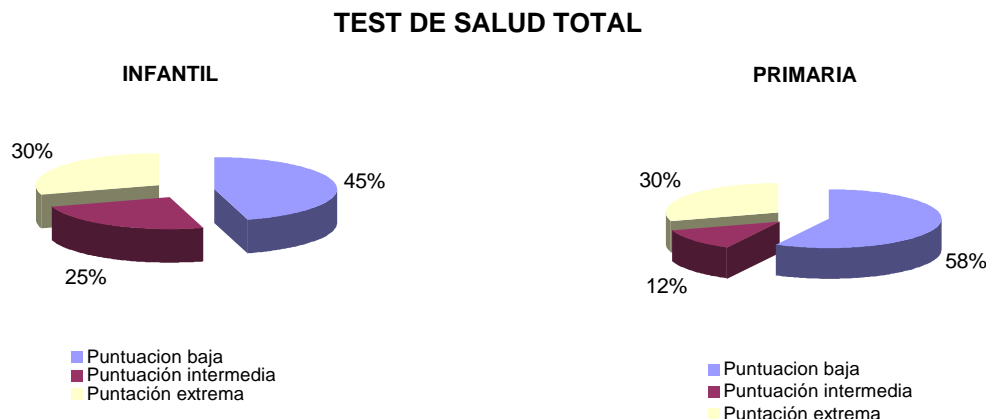


Gráfico 28

Gráfico 29

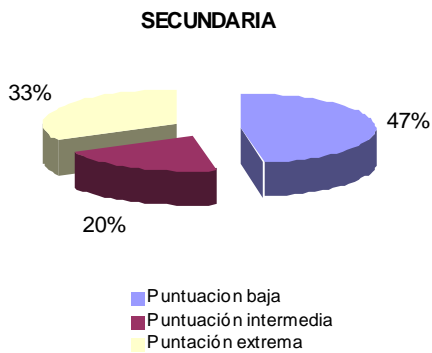


Gráfico 30

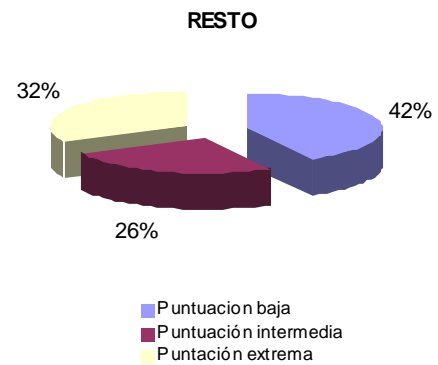


Gráfico 31



Gráfico 32

En el Cuestionario de Satisfacción Laboral es el grupo de docentes que imparte Mas de una especialidad el que presenta puntuaciones medias mas elevadas.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

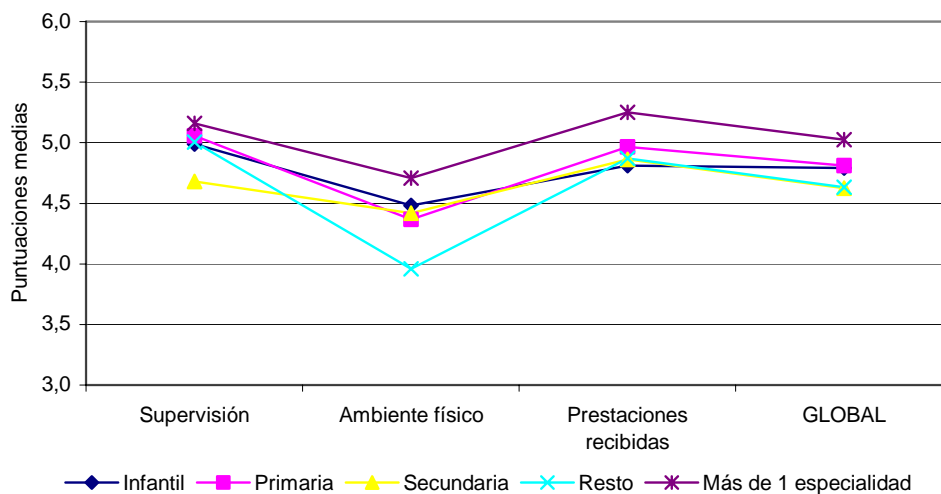


Gráfico 33

5.5.7. Equipo Directivo

Solo se han encontrado diferencias significativas en función de pertenecer o no al equipo directivo para la variable Supervisión, en la que los docentes que No forman parte del equipo directivo tiene una media de 2,75 frente a 2,46 de media para los que Forman parte de la dirección del centro.

Los resultados obtenidos se presentan en los siguientes gráficos.

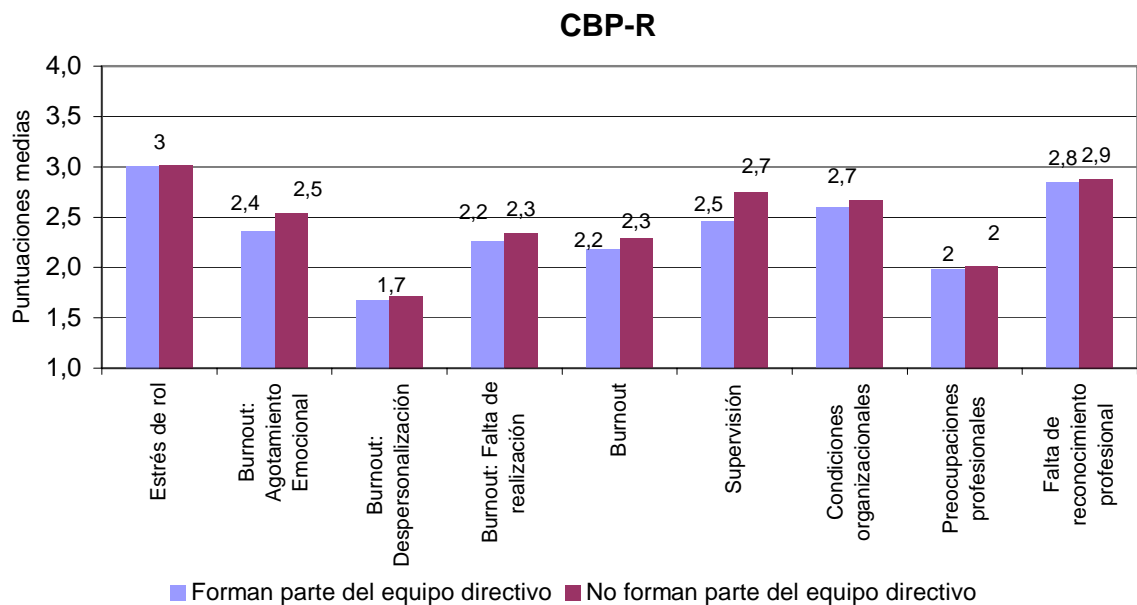


Gráfico 34

Respecto a las puntuaciones obtenidas en el Test de Salud Total, aquellos profesores que Forman parte del equipo directivo presentan mayor porcentaje de puntuación extrema.

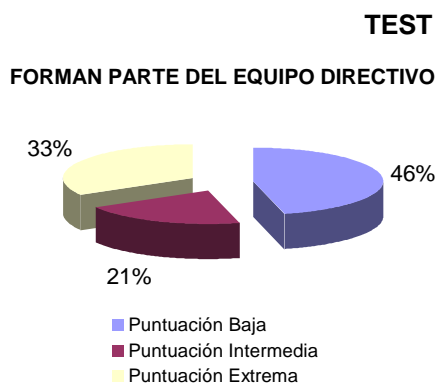


Gráfico 35

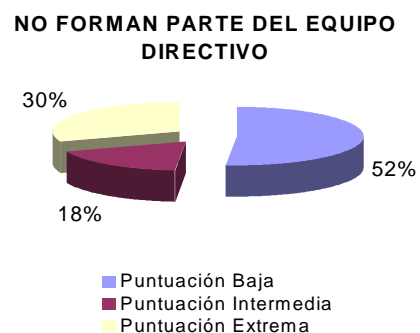


Gráfico 36

Los resultados obtenidos en el Cuestionario de Satisfacción Laboral son muy similares para ambos grupos de docentes.

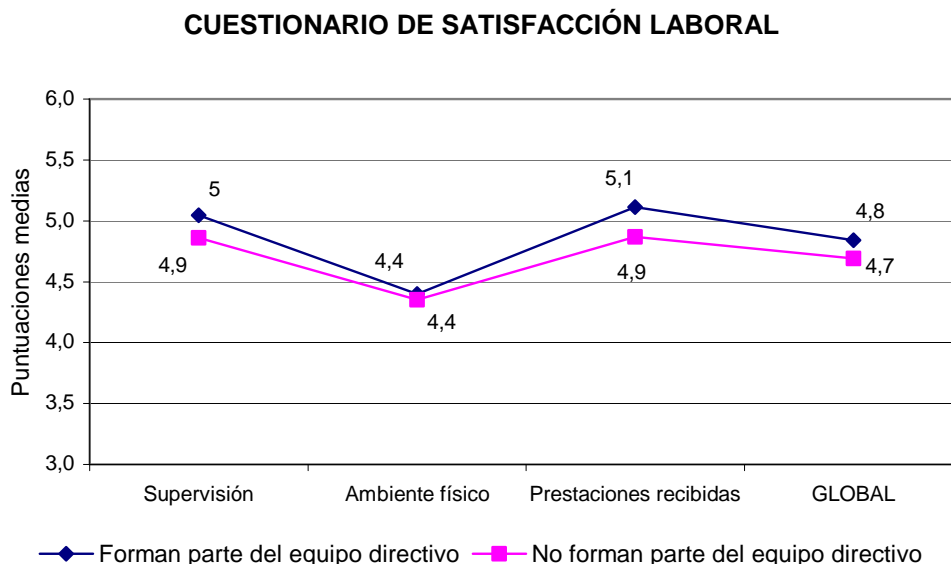


Gráfico 37

5.5.8. Centro calificado de difícil desempeño

Un 8% de los docentes encuestados imparten clases en un centro calificado de difícil desempeño. El análisis estadístico de los resultados nos permite señalar que los valores medios de Satisfacción con la Supervisión son menores para el grupo de docentes que imparten clases en centros de difícil desempeño (media 4,09 frente a 4,96 del grupo que Imparte clases en un centro normal).

Por otro lado, se han encontrado diferencias en las variables Agotamiento Emocional, Falta de Reconocimiento Profesional, Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con las Prestaciones Recibidas, Escala de Satisfacción y Test de Salud Total; en todas ellas obtienen peor puntuación los docentes que Imparten clases en centros de difícil desempeño, es decir, en las variables del CBP-R y del TST son estos docentes los que presentan mayor puntuación y en las variables de la Escala de Satisfacción presentan puntuaciones más pequeñas que el resto.

Tabla 12. Medias para las variables con diferencias significativas en centros de difícil desempeño

	Difícil desempeño	Centro normal	Total
Agotamiento Emocional	2,81	2,48	2,50
Falta de Reconocimiento Profesional	3,22	2,84	2,87
Satisfacción con la Supervisión	4,09	4,96	5,87
Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	4,27	4,96	4,91
Escala de Satisfacción	4,09	4,77	4,72
Test de Salud Total	7,61	5,24	5,43

Los resultados obtenidos se presentan en los siguientes gráficos.

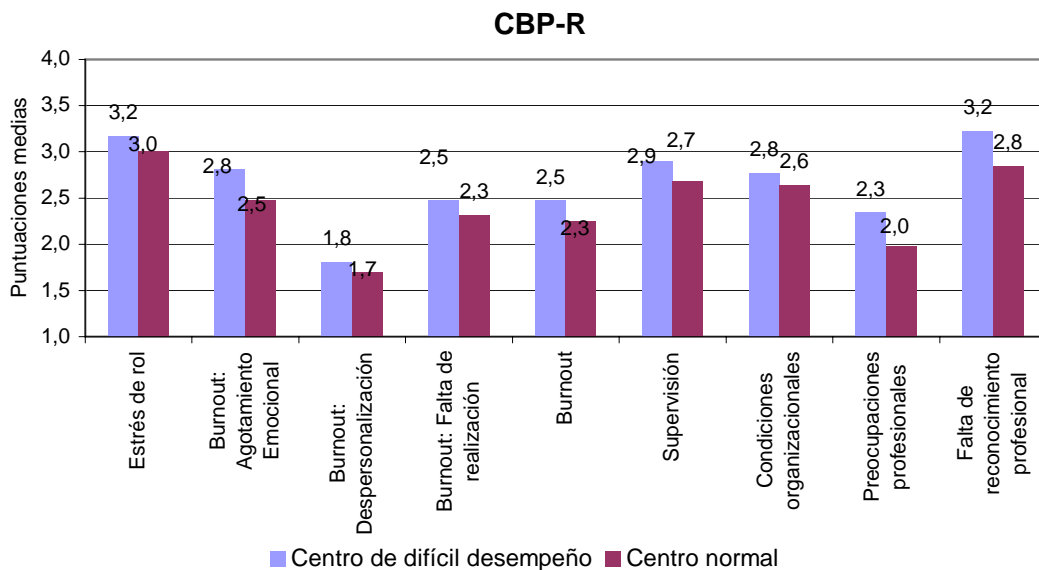


Gráfico 38

En el Test de Salud Total se observa un porcentaje muy superior en puntuación extrema en aquellos docentes que Imparten clases en centros de difícil desempeño.

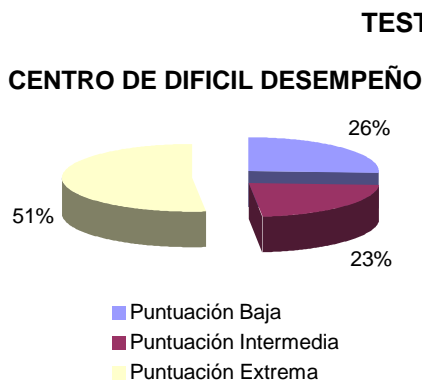


Gráfico 39

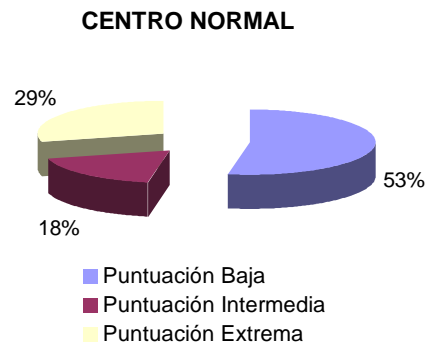


Gráfico 40

En concordancia con los datos anteriores, en el Cuestionario de Satisfacción Laboral puntúan mas alto los docentes que Imparten clases en centros normales.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

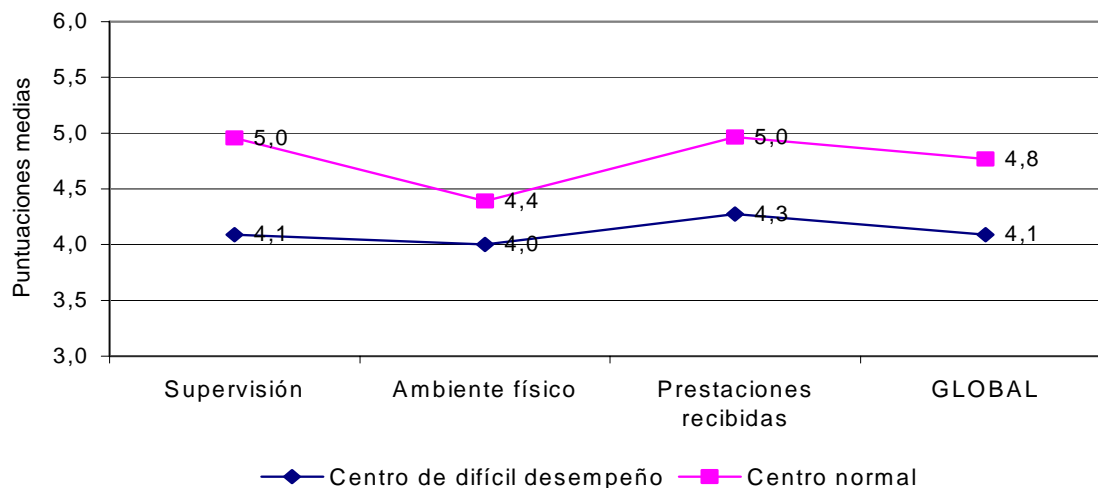


Gráfico 41

5.5.9. Tiempo invertido en llegar al centro escolar

En cuanto al tiempo que invierte el docente en llegar al centro de trabajo, se han diferenciado tres grupos: De 0 a 30 minutos, De 30 a 60 minutos y Más de 1 hora.

Del análisis estadístico resulta que existen diferencias significativas para Estrés de Rol, Falta de Realización, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Satisfacción con la Supervisión y Escala de Satisfacción.

Posteriormente se comprueba que para Estrés de Rol resultan significativas las diferencias entre el grupo que tarda De 0 a 30 minutos (2,98) y el grupo cuyo trayecto se realiza entre 30 y 60 minutos (3,37). Para el grupo que tarda Más de 1 hora no se obtienen diferencias significativas debido al reducido tamaño de la muestra (4 individuos). Para el resto de variables se obtienen resultados similares.

Para las variables Burnout y Test de Salud Total se definen dos grupos claramente diferenciados:

- En Burnout tendríamos, por un lado los docentes que tardan De 30 a 60 minutos en llegar a su centro de trabajo con una media igual a 2,64 significativamente más alta que el resto de docentes (cuyas medias se pueden considerar iguales y aproximadamente de 2, 23).
- En el Test de Salud Total, los docentes que presentan diferencias respecto a los otros dos grupos son los que tardan Más de 1 hora en llegar al centro que puntúan mucho más bajo en este test (2,75 de media frente al 5,45 de media del resto); este resultado hay que tomarlo con cautela debido al ya citado pequeño tamaño muestral en este grupo.

Los resultados obtenidos se presentan en los siguientes gráficos.

En el CBP-R los docentes que tardan De 30 a 60 minutos en llegar a su centro de trabajo obtienen puntuaciones mas elevadas (excepto en Falta de Reconocimiento Profesional) que el resto.

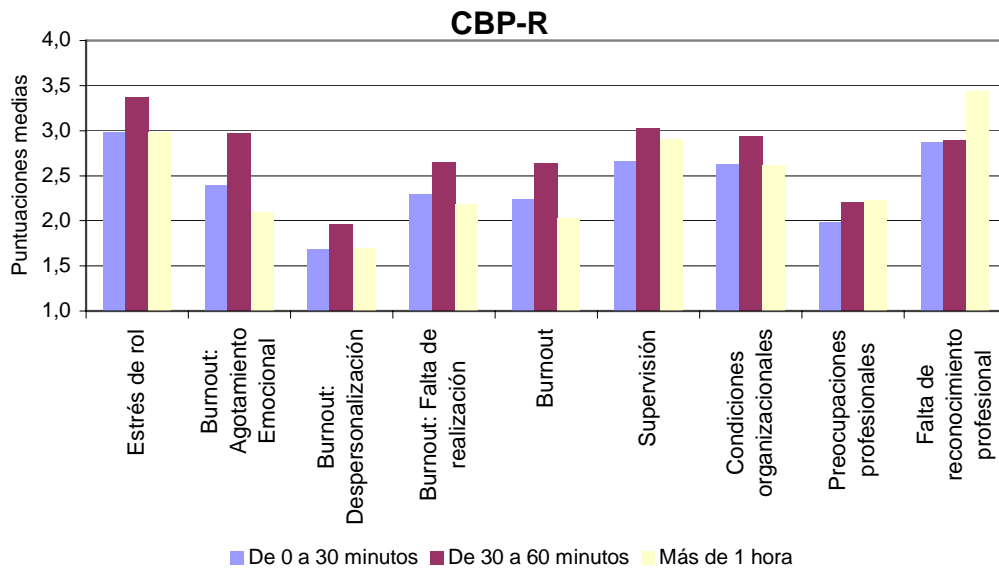


Gráfico 42

TEST DE SALUD TOTAL

DE 0 A 30 MINUTOS

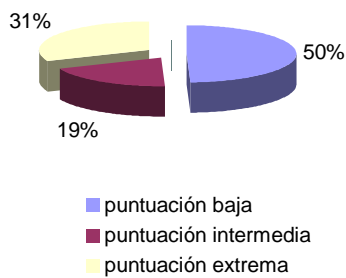


Gráfico 43

DE 30 A 60 MINUTOS

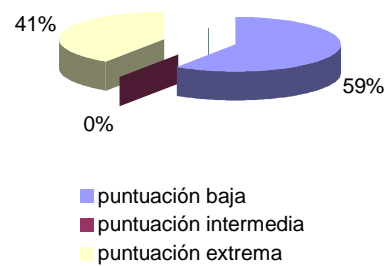


Gráfico 44

MAS DE 1 HORA

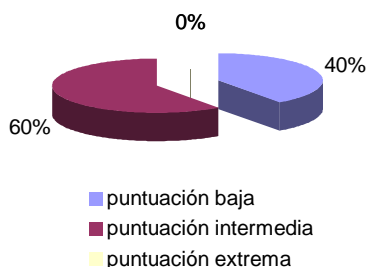


Gráfico 45

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

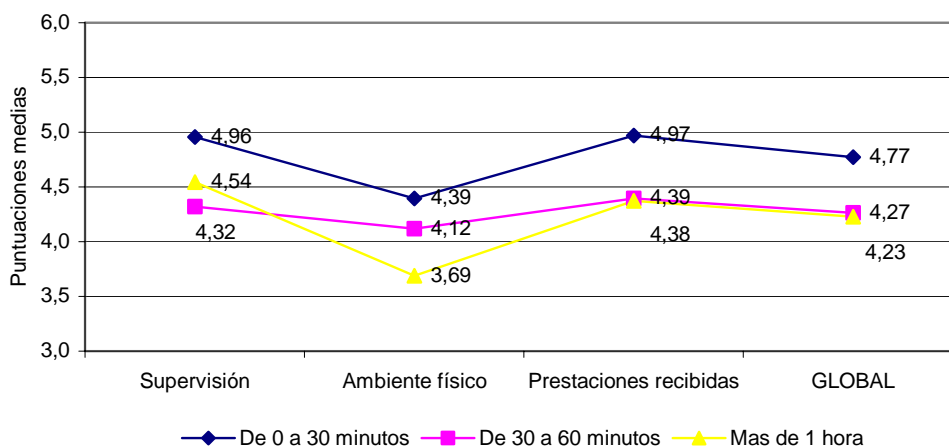


Gráfico 46

5.5.10. Ubicación del centro

Se han establecido los siguientes grupos: centros ubicados en Zona urbana, en Zona periurbana o Rural. Los resultados del análisis estadístico son los siguientes:

- En Satisfacción con el Ambiente Físico existen diferencias significativas entre las puntuaciones medias obtenidas por los docentes cuyos centros se sitúan en Zona periurbana o Rural (media 4,62) y los que pertenecen a centros de Zona urbana (media 4,12).
- En Satisfacción con las Prestaciones Recibidas también se diferencian dos grupos, obteniendo una media más elevada los docentes de Zona periurbana (media 5,30) y más bajas los de Zona urbana y Rural (media 4,70).
- En Escala de Satisfacción solamente se obtienen diferencias para las puntuaciones extremas, distinguiéndose dos grupos, Zona periurbana (media 4,92) y Zona urbana (media 4,57).

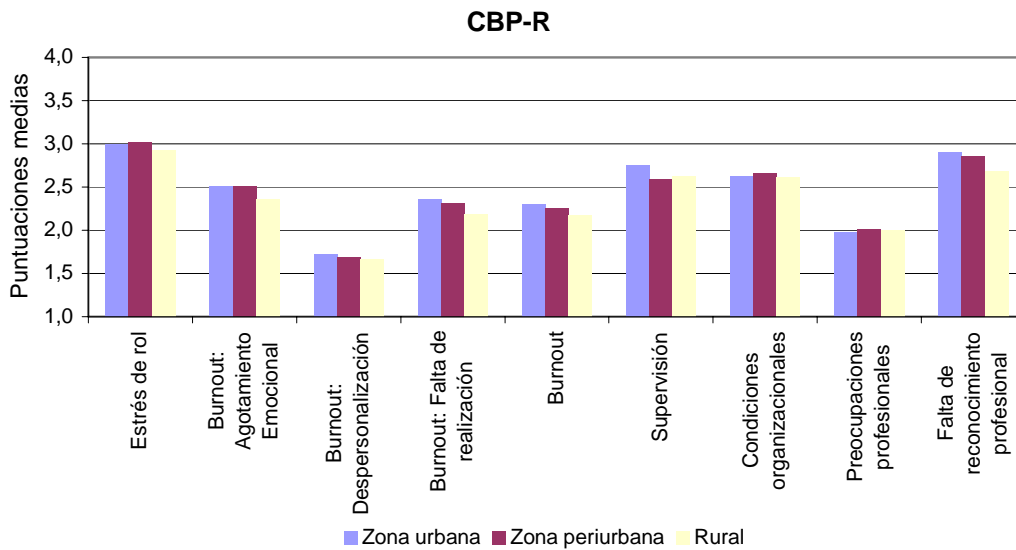


Gráfico 47

En el Test de Salud Total, el porcentaje mas elevado de puntuación extrema lo obtienen los docentes de la Zona urbana y el menor el grupo de zona Rural.

TEST DE SALUD TOTAL

ZONA URBANA

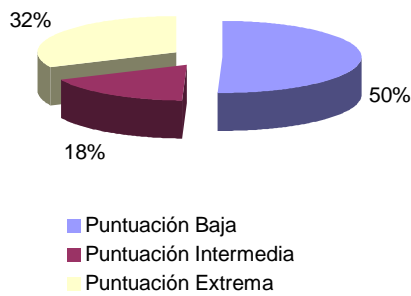


Gráfico 48

ZONA PERIURBANA

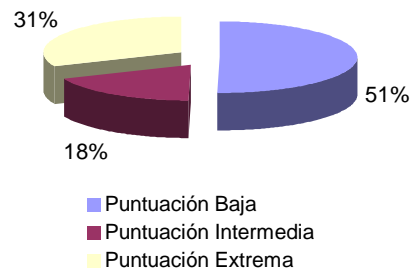


Gráfico 49

RURAL

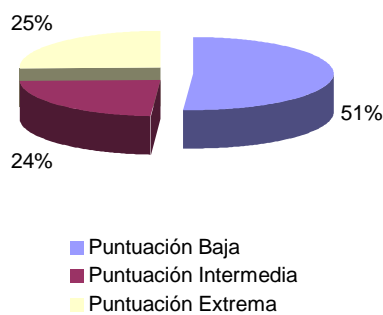


Gráfico 50

En el Cuestionario de Satisfacción Laboral puntúan mas alto los docentes que imparten clases en Zona periurbana.

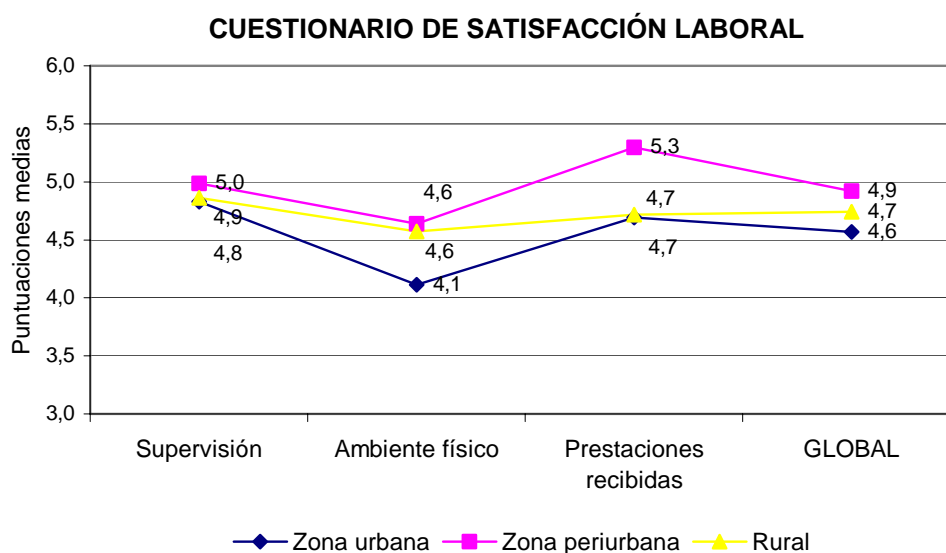


Gráfico 51

5.5.11. Baja por problemas emocionales

En función de si los docentes han estado alguna vez de baja por Problemas Emocionales, aparecen diferencias en las variables: Estrés de Rol, Preocupaciones Profesionales, Falta de Reconocimiento Profesional, Satisfacción con el Ambiente Físico, Agotamiento Emocional, Falta de Realización, Burnout y Test de Salud Total.

Tabla 13. Medias para las variables con diferencias significativas para docentes que han sufrido baja por problemas emocionales

	Problemas emocionales	No problemas emocionales	Total
Estrés de Rol	3,33	2,94	3,02
Agotamiento Emocional	3,08	2,37	2,50
Falta de Realización	2,68	2,25	2,33
Burnout	2,66	2,18	2,27
Preocupaciones Profesionales	2,18	1,97	2,01
Falta de Reconocimiento Profesional	3,34	2,77	2,87
Satisfacción con el Ambiente Físico	4,02	4,44	4,36
Test de Salud Total	8,95	4,61	5,43

Para todas estas variables los docentes que han sufrido bajas por Problemas Emocionales presentan valores medios peores (más elevados en las variables de Estrés y Burnout y en el Test de Salud Total y más bajos en la variable de Satisfacción).

Los resultados obtenidos se presentan en los siguientes gráficos.

En el Cuestionario de Satisfacción los docentes que No han sufrido bajas por Problemas Emocionales puntúan mas alto que el grupo que si ha estado alguna vez de baja por Problemas Emocionales.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

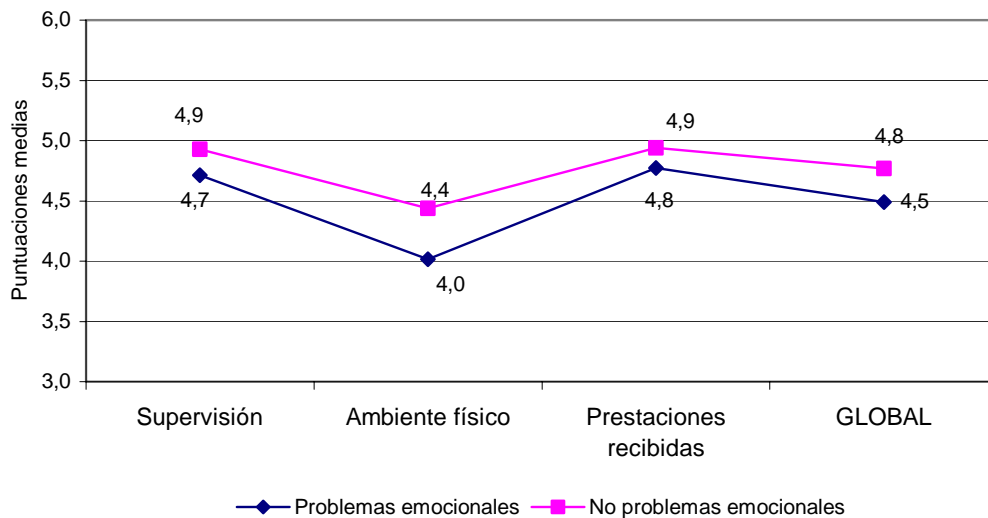


Gráfico 52

Confirmando los datos obtenidos en el Cuestionario de Satisfacción, el grupo de docentes que si ha estado alguna vez de baja por Problemas Emocionales en el CBP-R obtiene puntuaciones medias mas altas que el grupo que No ha sufrido bajas por problemas emocionales.

CBP-R

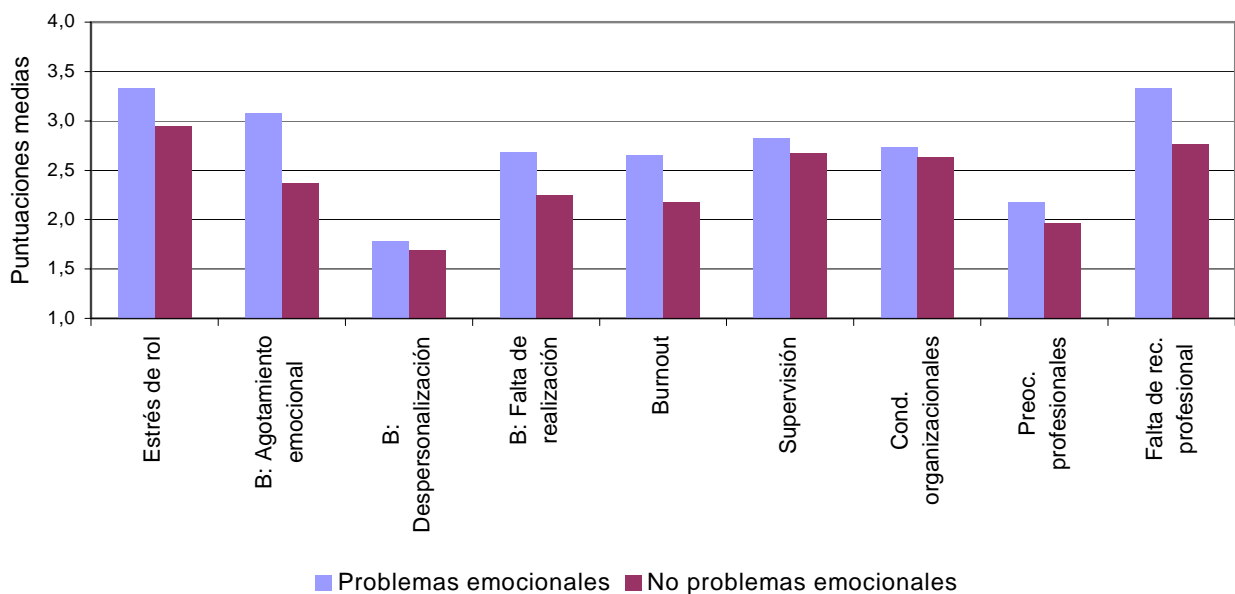


Gráfico 53

En el Test de Salud Total el grupo de docentes que si ha estado alguna vez de baja por Problemas Emocionales obtiene un porcentaje mucho mas elevado en puntuación extrema que el otro grupo.

TEST DE SALUD TOTAL

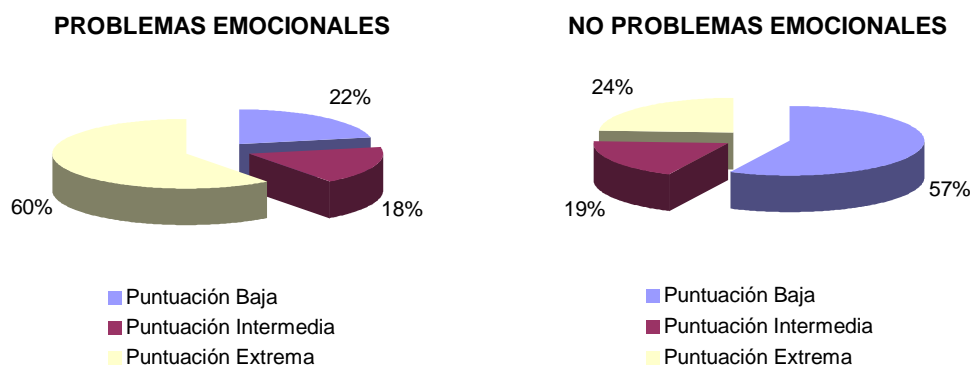


Gráfico 54

Gráfico 55

6. RESULTADOS DE LA SEGUNDA PARTE

El estudio se completó con una nueva aplicación de los cuestionarios a los mismos docentes al final de curso con el objetivo de comparar los resultados en ambas fases lectivas (inicio y final del curso escolar).

Como ya se mencionó, en la primera parte los cuestionarios fueron remitidos por 388 profesores, lo que situaba el error de estimación en el 4,92% para un nivel de confianza del 95,5%. En la segunda parte fue remitido por 299 docentes, con lo que el error de estimación sería de 5,62% para el mismo nivel de confianza.

En este segundo periodo (final del curso escolar), la edad media de la muestra es de 43,73 años (rango 24-65 y desviación típica 8,87).

6.1. Análisis descriptivo

En la tabla 14 aparecen los datos relativos a la media, desviación típica, máximos y mínimos de cada una de las variables evaluadas.

Tabla 14. Análisis descriptivo de las variables

Cuestionario	Variables	Media	SD	IC 95%	Mín	Máx
CBP-R	Estrés de Rol	2,97	0,7	(2,90;3,05)	1,31	4,85
	Agotamiento emocional	2,54	0,86	(2,44;2,63)	1,00	4,75
CBP-R Componentes burnout	Despersonalización	1,81	0,64	(1,74;1,89)	1,00	3,75
	Falta de Realización	2,35	0,74	(2,27;2,44)	1,00	4,58

CBP-R	Burnout	2,32	0,66	(2,24;2,39)	1,00	4,26
CBP-R: ANTECEDENTES	Supervisión	2,75	0,81	(2,66;2,84)	1,00	4,92
FACTOR I: Desorganización	Condiciones Organizacionales	2,70	0,53	(2,64;2,76)	1,44	4,33
CBP-R: ANTECEDENTES	Preocupaciones Profesionales	2,01	0,72	(1,93;2,09)	1,00	4,56
FACTOR II: Problemática Administrativa	Falta de Reconocimiento Profesional	2,86	0,98	(2,75;2,97)	1,00	5,00
Escala de Satisfacción	Satisfacción con la Supervisión	5,76	1,68	(5,57;5,95)	1,20	7,00
	Satisfacción con el Ambiente Físico	4,30	1,23	(4,16;4,44)	1,50	7,00
	Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	4,84	1,42	(4,68;5,00)	1,00	7,00
	Escala de Satisfacción	4,64	1,14	(4,51;4,77)	1,50	6,75
Test de Salud Total	Test de Salud Total	5,44	4,34	(4,95;5,93)	0,00	18,00
Doble Presencia	Puntuación total (sobre 100)	50,20	17,59	(44,59;49,36)	5,00	90,00

Para el CBP-R, la media más alta es para Estrés de Rol (aunque es algo menor que la obtenida en la primera parte), para Burnout la media de 2,32 se encuentra 0,05 puntos por encima de la obtenida en la primera parte, aunque esto puede deberse a la variabilidad de las puntuaciones, y no a que el valor de Burnout haya aumentado de principio a final de curso.

Dentro de los componentes de Burnout el que presenta una mayor puntuación vuelve a ser Agotamiento Emocional, que es también el de más alta variabilidad. Y por último, en cuanto a las variables Antecedentes destaca dentro del Factor II (Problemática Administrativa) la Falta de Reconocimiento Profesional como la variable que más afecta a los docentes.

En el Cuestionario de Satisfacción, los docentes están entre algo satisfechos y bastante satisfechos con la Supervisión, mientras que en el resto de variables su puntuación es entre indiferente y algo satisfecho, como ocurría en la primera parte.

Respecto al Test de Salud Total, la media se encuentra en el grupo de puntuación intermedia, y según la distribución de la población, un 51,2% se encuentra en el grupo de puntuación baja y un 32,7% en el grupo de puntuación extrema, porcentaje algo más elevado que en la primera parte (30,9%).

En cuanto a otros resultados de este segundo periodo, solo se incluyen en esta sección los obtenidos en las preguntas relativas a la valoración subjetiva del “estrés originado por el trabajo” y las empleadas para medir la llamada “doble presencia”.

6.2. Análisis de la varianza

6.2.1. Estrés originado por el trabajo

Más de la mitad (57,9%) de los docentes que han participado en el estudio consideran que padecen estrés como consecuencia del desarrollo de su trabajo.

En cuanto a las puntuaciones medias, existen diferencias para todas las variables entre los docentes que han contestado que No y los que contestaron afirmativamente a esta pregunta, presentando estos últimos valores más bajos en las variables de Satisfacción y más altos en el resto.

Tabla 15. Medias para las variables con diferencias significativas

	Estrés originado	No estrés originado	Total
Estrés de Rol	3,34	2,70	2,97
Agotamiento Emocional	3,04	2,17	2,54
Despersonalización	1,95	1,72	1,81
Falta de Realización	2,65	2,14	2,35
Burnout	2,67	2,06	2,32
Supervisión	2,92	2,63	2,75
Condiciones Organizacionales	2,86	2,57	2,70
Preocupaciones Profesionales	2,22	1,86	2,01
Falta de Reconocimiento Profesional	3,14	2,65	2,86
Satisfacción con la Supervisión	4,48	5,04	4,80
Satisfacción con el Ambiente Físico	4,03	4,50	4,30
Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	4,59	5,02	4,84
Escala de Satisfacción	4,35	4,86	4,64
Test de Salud Total	8,00	3,57	5,44
Doble Presencia	53,74	47,63	50,20

En el Cuestionario CBP-R y en el Test de Salud Total los docentes que respondieron afirmativamente a la pregunta, presentan puntuaciones medias más altas y puntúan más bajo en el Cuestionario de Satisfacción.

Los resultados obtenidos se presentan en los gráficos siguientes:

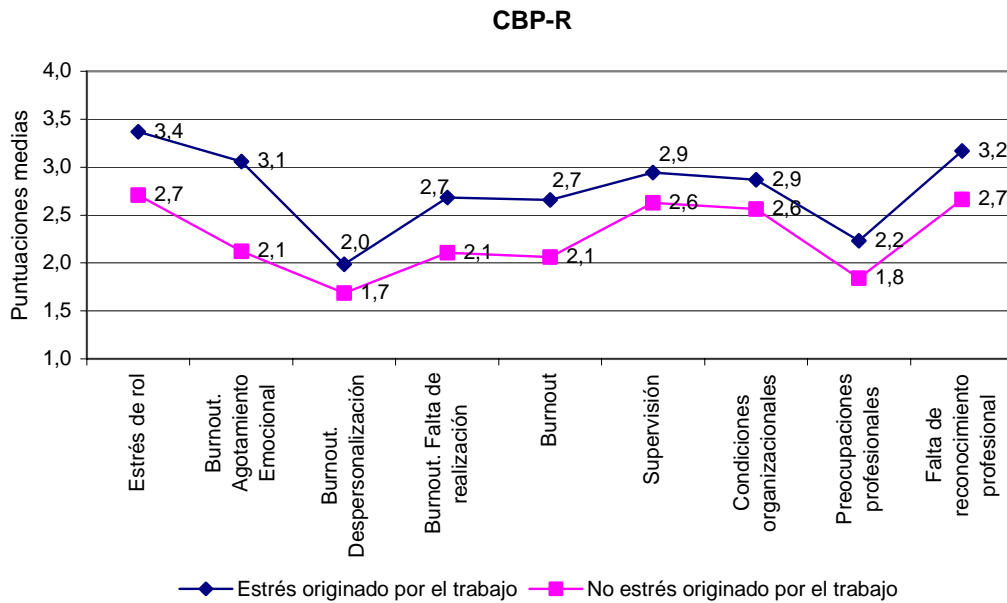


Gráfico 56

TEST DE SALUD TOTAL

ESTRES ORIGINADO POR EL TRABAJO

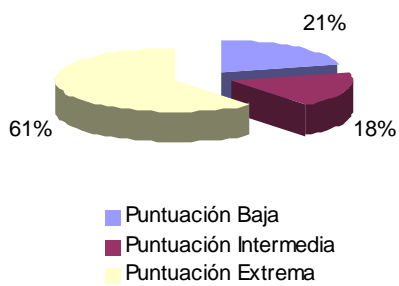


Gráfico 57

NO ESTRÉS ORIGINADO POR EL TRABAJO

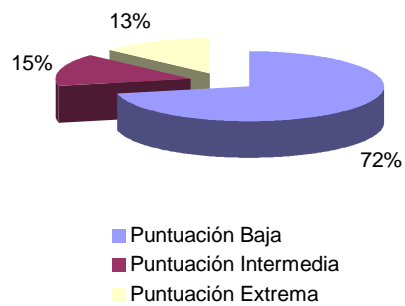


Gráfico 58

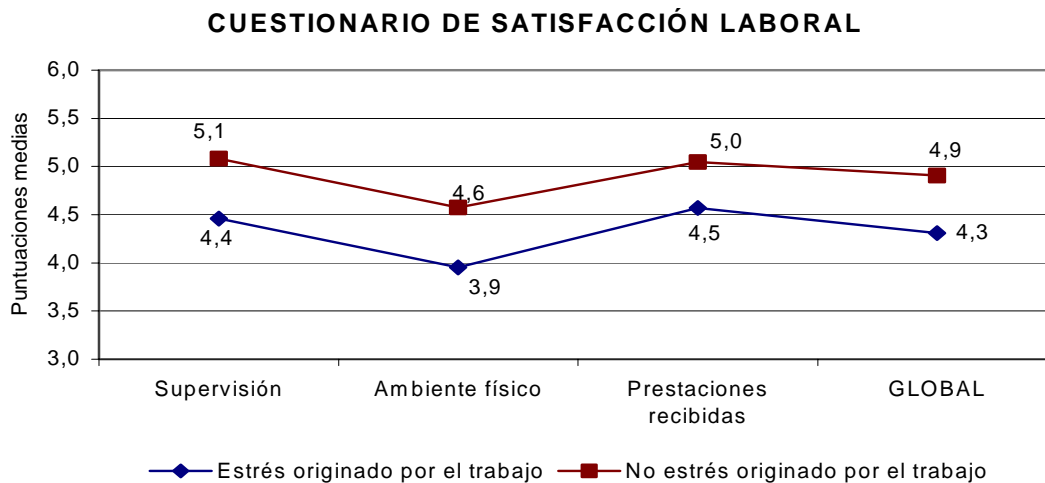


Gráfico 59

6.3. Doble presencia

Con este término se hace referencia a la necesidad de dar respuesta, al mismo tiempo, a las responsabilidades y exigencias laborales y a las familiares o domésticas, lo que supone un mayor esfuerzo para las personas que se encuentran en esta situación. Dicho sobreesfuerzo tiene como consecuencia un incremento del nivel de estrés soportado; si este incremento supera cierto nivel, aparecerá ansiedad y una serie de trastornos psicofisiológicos de intensidad y duración variable. Este es el motivo por el que se ha incluido la evaluación de la Doble Presencia como un elemento relevante en la determinación de la existencia de factores psicosociales nocivos entre el profesorado.

Este aspecto se ha analizado teniendo en cuenta la población de referencia del método ISTAS21⁴ (CoPsoQ) Para ello calculamos las puntuaciones estandarizadas de 0 a 100 de cada individuo en las preguntas que sobre la doble presencia se indican a continuación.

1.- ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hacer tu?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas domésticas y familiares.
- Hago mas o menos una cuarta parte de las tareas domésticas y familiares.
- Solo hago tareas muy puntuales.
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

2.- Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Solo alguna vez
- Nunca

⁴ El método ISTAS21 incluye valores de referencia obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada de Navarra. Debido a las características de dicha población se considera que constituye una buena estimación de los valores de los españoles.

3.- Cuando estas en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Solo alguna vez Nunca

4.- ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Solo alguna vez Nunca

En los gráficos siguientes se indican los porcentajes obtenidos según el género, en cada una de las cuatro preguntas formuladas.

DOBLE PRESENCIA ISTAS 21

HAGO LA MAYOR PARTE DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS

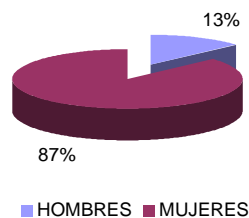


Gráfico 60

SI FALTO ALGÚN DIA DE CASA LAS TAREAS DOMÉSTICAS SIEMPRE SE QUEDAN SIN HACER



Gráfico 61

CUANDO ESTOY EN EL TRABAJO SIEMPRE PIENSO EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y FAMILIARES

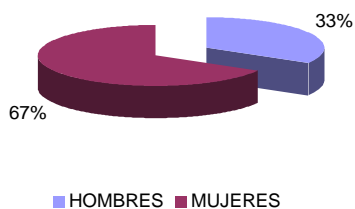


Gráfico 62

SIEMPRE NECESARIA ESTAR EN EL CENTRO Y EN CASA A LA VEZ



Gráfico 63

Por otro lado, la puntuación media obtenida por los docentes de nuestro estudio es de 46,97, siendo mucho mas elevada que la de la población de referencia que es de 35,3; esto es debido a la altísima puntuación de las Mujeres, 56,74 frente al 34,65 de los Hombres, que se sitúan incluso por debajo del nivel medio de referencia.

De acuerdo con el nivel de exposición al riesgo, el método define tres grupos que se basan en los terciles (33,33%) poblacionales de referencia: situación más desfavorable para la salud, situación intermedia y situación más favorable.

En la tabla 16 se presentan los resultados obtenidos para las variables poblacionales que hemos considerado que tienen más relación con la Doble Presencia: sexo, antigüedad, nivel de enseñanza y edad.

Tabla 16. Prevalencia de la Doble Presencia en los docentes y comparación con la población de referencia (% en cada grupo)

		DOCENTES		
		Más desfavorable	Intermedio	Más favorable
TOTAL		50,9	29,7	19,4
GÉNERO	HOMBRE	23,8	38,1	38,1
	MUJER	72,8	23,1	4,1
ANTIGÜEDAD	MENOS DE 5 AÑOS ⁵	19,2	57,7	23,1
	ENTRE 5 Y 10 AÑOS	92,9	7,1	0
	ENTRE 10 Y 15 AÑOS	63,6	25,8	10,6
	ENTRE 15 Y 20 AÑOS	48,7	29,3	22
	ENTRE 20 Y 25 AÑOS	50	29,2	20,8
	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	47,2	22,6	30,2
	MÁS DE 30 AÑOS	26,2	45,2	28,6
	NIVEL DE ENSEÑANZA	INFANTIL	65,5	27,6
PRIMARIA		44,3	25,8	29,9
SECUNDARIA		50,8	36	13,2
RESTO		53,1	21,9	25
MÁS DE UNA ESPECIALIDAD		55,6	29,6	14,8
EDAD	DE 20 A 30 AÑOS	48	40	12
	DE 31 A 40 AÑOS	62	26	12
	DE 41 A 50 AÑOS	52,6	28,4	19
	DE 51 A 65 AÑOS	34,3	32,9	32,8

Como puede observarse en la tabla, los docentes de la región de Murcia se encuentran bastante más expuestos a este factor de riesgo que la población de referencia, ya que en la mayoría de los casos el porcentaje más alto se encuentra en el grupo más desfavorable, exceptuando los Hombres que en su mayoría se encuentran en los grupos intermedio o más favorable para la salud, con un nivel de exposición menor que el de la población de referencia y los docentes con Menos de 5 años de antigüedad, en los que predomina el grupo intermedio. Por otro lado, los docentes con edades comprendidas Entre 51 y 65 años presentan porcentajes equiparables con los de la población de referencia (cerca al 33,33% en cada

⁵ Hemos agrupado la categoría Menos de 1 año con De 1 a 5 años debido al pequeño tamaño muestral de dichos grupos.

grupo), lo que puede ser debido a la disminución de las cargas familiares en estas edades.

Las grandes diferencias que se han obtenido según el género de los docentes se presentan en los gráficos siguientes⁶:

⁶ En los gráficos se han eliminado aquellas categorías con menos de 15 unidades muestrales.

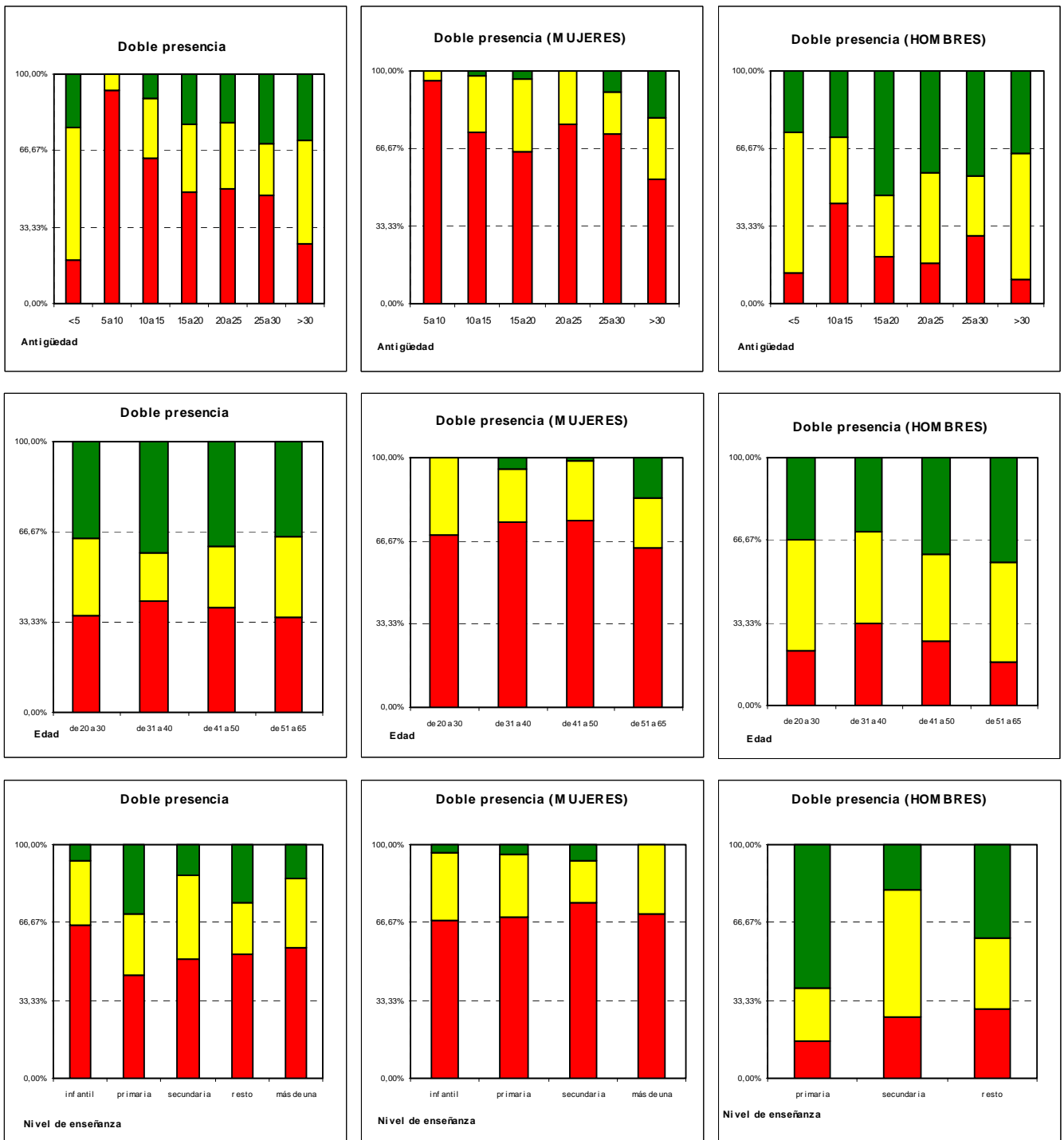


Gráfico 64

Como puede observarse, en todos los gráficos siempre es más elevado el porcentaje de mujeres en el grupo más desfavorable, destacando el grupo de mujeres con una antigüedad de entre 5 a 10 años, el grupo de edad entre 41 y 50 años y el de las que imparten educación en secundaria. Destaca también que el porcentaje de mujeres en el grupo más favorable para la salud es inexistente para algunas de las variables sociodemográficas analizadas.

Por otro lado, atendiendo a los datos globales destacan, por el alto porcentaje en el grupo mas desfavorable, los docentes con 5-10 años de antigüedad y los que imparten clase en educación infantil.

7. ANALISIS COMPARATIVO DE LAS DOS PARTES

La hipótesis de partida era pensar que los niveles de Estrés y Burnout y las variables relacionadas con los mismos podían aumentar a medida que avanzaba el curso escolar; por este motivo se han realizado contrastes de diferencias de medias entre las dos partes del estudio, es decir, entre el comienzo y el final del curso escolar.

En la siguiente tabla se presentan las variables para las que existen diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 17. Diferencias de medias entre los dos periodos

CARACTERÍSTICA SOCIODEMOGRÁFICA		VARIABLE	MEDIAS			
			2ª P	1ª P	DIFERENCIA	p-VALOR
TODAS		DESPERSONALIZACIÓN	1,82	1,71	0,11	0,028
GÉNERO	MUJER	DESPERSONALIZACIÓN	1,82	1,67	0,15	0,020
	HOMBRE	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
RELACIONES PERSONALES	CON PAREJA HABITUAL	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
	SIN PAREJA HABITUAL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	3,80	2,47	1,33	0,028
		BURNOUT	2,89	2,26	0,63	0,049
	SIN PAREJA	DESPERSONALIZACIÓN	1,88	1,51	0,37	0,029
Nº HIJOS	SIN HIJOS	DESPERSONALIZACIÓN	1,93	1,65	0,28	0,005
		S. PRESTACIONES RECIBIDAS	1,61	1,58	0,03	0,049
	RESTO	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
EDAD	TODOS LOS GRUPOS	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
	INFANTIL-PRIMARIA- MÁS DE UNA ESPEC.	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
NIVEL DE ENSEÑANZA	SECUNDARIA	S. AMBIENTE FÍSICO	3,96	4,42	-0,46	0,040
		DESPERSONALIZACIÓN	2,07	1,66	0,41	0,005
	RESTO	S. AMBIENTE FÍSICO	4,62	4,01	0,61	0,021
ANTIGÜEDAD	ENTRE 5 Y 10 AÑOS	S. SUPERVISIÓN	4,22	4,96	-0,74	0,042
	RESTO	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
DIRECTIVO	SÍ-NO	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
DIFÍCIL DESEMPEÑO	NO	DESPERSONALIZACIÓN	1,82	1,70	0,12	0,018
	SÍ	S. AMBIENTE FÍSICO	4,79	4,00	0,79	0,019
TIEMPO EN LLEGAR	DE 0 A 30 MINUTOS	DESPERSONALIZACIÓN	1,81	1,68	0,13	0,013
	RESTO	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--

UBICACIÓN	URBANO-RURAL	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--
	PERIURBANO	S. PRESTACIONES RECIBIDAS	4,81	5,30	-0,49	0,007
BAJA PROBLEMAS	NO	DESPERSONALIZACIÓN	1,81	1,69	0,28	0,026
EMOCIONALES	SÍ	NO HAY DIFERENCIAS	--	--	--	--

Del análisis de los resultados obtenidos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. El estudio comparativo de los dos periodos de tiempo en que fueron aplicados los cuestionarios indica que no existen diferencias significativas entre ambos momentos, excepto para la variable Despersonalización, que a final de curso presenta valores superiores. Esta diferencia se manifiesta, sobre todo, en los docentes que imparten enseñanzas artísticas, Escuela oficial de idiomas, religión,...(0,41), en los docentes sin pareja (0,37), en los docentes que no han sufrido baja por problemas emocionales (0,28), en las mujeres (0,15), y en los que trabajan en centros no calificados de difícil desempeño (0,12).
2. A pesar de que para la media global no existen diferencias significativas en los dos periodos lectivos en que se han aplicado los cuestionarios, si se observan variaciones en las puntuaciones obtenidas en determinados subgrupos definidos a partir de las características sociodemográficas. Así, Agotamiento Emocional y Burnout aumentó a final de curso para el grupo de docentes sin pareja habitual, Satisfacción con el Ambiente Físico descendió para los docentes de educación secundaria y aumentó para los docentes de centros de difícil desempeño y para los que imparten enseñanzas artísticas, Escuela oficial de idiomas, religión,... También disminuyó la Satisfacción con las Prestaciones Recibidas en los docentes que trabajan en zonas periurbanas y aumentó en los docentes sin hijos. Por último la Satisfacción con la Supervisión disminuyó en los docentes con una antigüedad entre 5 y 10 años.

8. CONCLUSIONES

En general, los datos obtenidos han confirmado los observados en estudios anteriores, según los cuales la experiencia prolongada de Estrés de Rol y el desarrollo subsiguiente de síntomas de Burnout son factores determinantes en el proceso que conduce a la pérdida de salud subjetiva. Es especialmente relevante el papel que desempeña el Agotamiento Emocional como dimensión central y con mayores implicaciones dentro del síndrome de Burnout y se muestra como un importante elemento predictivo de la salud en general. Junto a esta variable, el Estrés de Rol muestra correlaciones elevadas con los antecedentes de carácter organizacional y laboral.

En consecuencia, de los datos obtenidos, se puede extraer las siguientes conclusiones:

1. Destaca en la población de la Región de Murcia un elevado nivel de Estrés de Rol, con una puntuación en torno al 3 en una escala de 5 (superior a los niveles obtenidos en otros estudios realizados en población docente), con valores similares en los dos periodos del curso escolar analizados. En cuanto a los componentes del Burnout, destaca el Agotamiento Emocional como la dimensión que ha obtenido una puntuación mas elevada, seguida de Falta de Realización y Despersonalización. Tanto la puntuación obtenida en Burnout como en cada una de las tres dimensiones también son mas elevadas que las obtenidas en otros estudios similares. Estas altas puntuaciones se deben principalmente a factores de Desorganización (Supervisión y Condiciones Organizacionales), es decir a las condiciones en las que se realiza el trabajo (falta de recursos materiales, indefinición de las tareas y responsabilidades, falta de información, falta de tiempo, falta de motivación de los alumnos), al estilo de dirección y a la falta de apoyo recibido y sobre todo a la Falta de Reconocimiento Profesional. La alta puntuación obtenida en esta última escala parece ser un reflejo de la situación que se vive actualmente en esta profesión, en la cual se ha perdido parte de la consideración con la que se contaba en otras épocas.
2. En cuanto a la Satisfacción de los docentes, se sitúan entre indiferentes y algo satisfechos en todos los componentes de la escala (Supervisión, Ambiente Físico y Prestaciones Recibidas), siendo la puntuación media mas baja la Satisfacción con el Ambiente Físico, variable que hace referencia al entorno físico, los espacios de trabajo y la temperatura del lugar de trabajo.
3. Destaca que más del 30% de los docentes se encuentran dentro del grupo extremo en el Test de Salud Total. Es decir que un amplio número de docentes experimenta mas de 8 respuestas sintomáticas relacionadas con el estrés. Aunque el instrumento no es un test de diagnóstico si lo es de detección de situaciones de falta de salud asociadas a las condiciones de trabajo; de alguna manera es un termómetro que pone en evidencia la probable existencia de disfunciones para la persona y la existencia de situaciones de sufrimiento por encima de lo que es normal en un elevado porcentaje de los docentes de nuestra región.
4. El análisis realizado en función de las características sociodemográficas que han presentado efectos principales significativos con respecto a las variables Estrés Rol y puntuación total en Burnout y/o alguno de sus componentes (consideramos que son las variables mas relevantes), pone de manifiesto que el **género** parece tener influencia en el proceso de generación del síndrome, principalmente en lo que se refiere a la variable Estrés de Rol, en la que puntúan mas alto las mujeres que los hombres. Esta variable hace referencia a las disfunciones de rol que en el caso concreto de las docentes puede traducirse en: tratar de resolver los problemas de disciplina de los alumnos mientras se hace frente a la falta de recursos para afrontar estas situaciones, a la falta de apoyo e incluso a la hostilidad de los padres; tratar de atender a los problemas y necesidades individuales de los alumnos frente a la falta de recursos materiales y de tiempo; hacer frente a las continuas demandas de

renovación periódica y cambios de planes de estudios frente a la falta de información, formación y participación en las decisiones. Por otro lado también se incluye como influyente, a tenor de los resultados obtenidos, como fuente de estrés en las docentes la **doble presencia** o el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en casa. Este sobreesfuerzo no solo implica mayor número de horas de trabajo en la jornada sino que supone una división emocional entre las exigencias del propio trabajo y las demandas familiares y domésticas.

En lo que se refiere a la **edad**, también parece tener influencia en la génesis del síndrome siendo los docentes mayores de 30 años, los que presentan puntuaciones mas altas en Burnout y en los componentes Despersonalización y Falta de realización personal frente a los docentes de menos de esa edad. Este dato puede tener su explicación en que los jóvenes inician su carrera docente con unas elevadas aspiraciones profesionales y unas expectativas laborales mas idealistas; a medida que aumenta la edad, los jóvenes aprecian que estas no se cumplen, lo que puede conducir a situaciones continuadas de estrés en el trabajo ante las que el docente de mas edad tiende a utilizar estrategias de afrontamiento evitativas, distanciándose afectivamente de los estudiantes y mostrando actitudes negativas y frías hacia ellos y como consecuencia experimenta sentimientos de fracaso y de incompetencia. Por otro lado, a mayor edad, mayor es la cantidad de tiempo que el docente está expuesto a fuentes potenciales de Burnout.

En cuanto al **nivel de enseñanza**, tanto en Estrés de Rol como en Burnout y sus tres componentes, han puntuado mas alto los docentes que imparten educación secundaria frente a los de primaria e infantil. Este dato puede tener su explicación en los problemas de conducta que presentan muchos jóvenes y adolescentes, el problema de la educación secundaria obligatoria y el menor grado de interés y motivación que presentan estos alumnos, el fallo en los sistemas disciplinarios y el enfrentamiento de estos alumnos con los profesores.

En lo referente al desarrollo del trabajo en función del **tipo de centro**, los docentes que imparten clase en centros de difícil desempeño (centros que recogen alumnado de zonas deprimidas o marginadas) han puntuado mas alto en Agotamiento emocional que los que imparten clases en centros normales. La explicación de este dato puede encontrarse en el hecho de que a los problemas que implica la educación secundaria hay que sumarle que este tipo de centros recogen alumnado de zonas marginales o deprimidas con lo que la problemática se acentúa, originando en los docentes sentimientos de inadecuación al puesto de trabajo, sensación de falta de recursos para afrontar la labor de profesor, disminución de la capacidad de resolución de problemas, experimentando un agotamiento de los recursos emocionales propios y sintiendo que no puede dar a sus alumnos mas de si mismo.

En cuanto a la variable **tiempo invertido en llegar al centro escolar**, los profesores que tardan entre 30 y 60 minutos han puntuado mas alto en Estrés de Rol, en Burnout y en las dimensiones Despersonalización y Agotamiento

emocional frente a los docentes que tardan menos de 30 minutos en llegar al centro. La explicación de este dato puede estar en que a los problemas que genera la profesión docente hay que añadirle la tensión que supone el tráfico, en caso de que el desplazamiento se produzca en vehículo propio y en todo caso el alargamiento de la jornada laboral al incrementarse con el tiempo que se invierte en ir al trabajo y volver al domicilio.

Por último, en lo que se refiere a la variable **baja por problemas emocionales**, han puntuado más alto en Estrés de Rol, Burnout y las dimensiones Agotamiento emocional y Falta de realización los docentes que han estado alguna vez de baja por problemas emocionales frente a los que nunca han estado de baja por este tipo de problemas. Este resultado corrobora el hecho de que una situación continuada de estrés laboral conduce a desordenes/enfermedades de tipo psicológico que conllevan a la baja por enfermedad indicativas de un deterioro de la salud de estos trabajadores.

En función de estos resultados se puede concluir que el perfil del docente que imparte clases en la región de Murcia, candidato a sufrir el síndrome del quemado es una mujer, mayor de 30 años, que dedica una gran parte de su tiempo a la atención de las tareas domésticas, que imparte clases de secundaria en un centro de difícil desempeño, que invierte más de media hora de tiempo para llegar al mismo y que ha estado en alguna ocasión de baja por problemas emocionales.

Por otro lado, entre las variables que no han presentado efectos principales significativos destaca la referida a las relaciones personales, (resultado que coincide con otros estudios similares), es decir que el tipo de relación establecido por los profesores de la muestra no afecta a la posibilidad de experimentar el síndrome cuando, en general, se suele considerar que el apoyo familiar puede actuar como factor protector ante situaciones de estrés. Al no haber sido así en nuestro estudio, se podría deducir que para los docentes puede resultar más eficaz el apoyo recibido por superiores y compañeros de trabajo que el apoyo familiar.

5. El estudio de la asociación entre la Satisfacción, el estado de Salud, el Estrés y el Burnout muestra que:
 - a. En la primera parte, la variable antecedente del estrés, Condiciones Organizacionales presenta una alta correlación con Estrés de Rol y Burnout. Esto se mantiene en la segunda parte para Burnout, mientras que Estrés de Rol presenta una correlación más alta con Falta de Reconocimiento Profesional.
 - b. Los niveles de salud de los docentes están muy relacionados con Estrés de Rol y Burnout, especialmente con la componente de Burnout que describe el Agotamiento Emocional.
 - c. En la segunda parte existen correlaciones elevadas entre la Doble Presencia y las puntuaciones en el Test de Salud Total.

6. Al comprobar el carácter predictivo de las variables en estudio, destaca el Test de Salud Total que con un 39% en la primera parte y un 35% en la segunda parte explica gran parte de la variabilidad de Estrés de Rol. Puesto que la variable más predictiva para Burnout es precisamente Estrés de Rol, se puede afirmar que la puntuación de un individuo en el Test de Salud Total supondría una aproximación a los niveles de Estrés y Burnout.
7. En cuanto a la exposición a la llamada Doble Presencia, los docentes presentan una puntuación media mucho mayor que la población de referencia. Este alto nivel se debe a la elevada puntuación de las mujeres. Este resultado corrobora lo señalado en punto 4, con referencia al sexo.
8. No existen diferencias significativas entre las medias globales obtenidas a principio y a final de curso, excepto para la variable Despersonalización, que obtiene puntuaciones mayores a final de curso. Esto puede ser debido a que los docentes ante la persistencia del Agotamiento Emocional en el transcurso del curso escolar y al fallar otras estrategias de afrontamiento, como algunos autores señalan (Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1995) reaccionan distanciándose de las fuentes de malestar y desarrollando actitudes negativas, cínicas y a veces insensibles hacia sus alumnos, padres y/o compañeros, en definitiva mostrando conductas de Despersonalización como una estrategia de afrontamiento ante los síntomas del Agotamiento Emocional.
9. Aunque en general esos valores no han variado significativamente si que existen diferencias significativas para determinados subgrupos definidos por sus características sociodemográficas.

En definitiva, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los niveles de estrés y burnout que presentan los profesores de la Región de Murcia son lo suficientemente elevados como para diseñar un programa de intervención psicosocial destinado a mejorar las condiciones de trabajo y por tanto la calidad de vida de estos profesionales.

9.- INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

De acuerdo con lo especificado en el artículo 5 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales “la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”. Sobre la base de este objetivo, las acciones preventivas óptimas encaminadas a eliminar los riesgos de estrés y burnout en los profesores deberían pasar por la prevención que pueden ejercer las Administraciones Públicas con competencias en la materia, a través de la adecuación de leyes, la realización de reformas educativas coherentes y realistas con la situación actual, el reconocimiento público de la labor docente, el análisis de la carrera profesional y la vida laboral del profesor (remuneración, posibilidades de promoción), el incremento de la participación de los docentes en las políticas educativas. Pero en tanto las decisiones políticas y económicas no se orientan hacia

la puesta en marcha de estas actuaciones, es preciso llevar a cabo medidas correctoras encaminadas a controlar este tipo de riesgos a través de estrategias o programas de intervención psicosocial.

En el caso concreto de la Región de Murcia los primeros destinatarios de estos programas deberían ser los Institutos de Educación Secundaria (IES) puesto que han sido los profesores que imparten clase en este nivel educativo los que han obtenido puntuaciones más elevadas tanto en estrés como en burnout y sus tres componentes.

La intervención psicosocial en el ámbito educativo suele basarse en tres tipos de estrategias, que deben ser complementarias: organizacionales, grupales e individuales.

Estrategias de intervención organizacionales

Bajo esta denominación se incluyen todas aquellas estrategias preventivas que desde la Administración Educativa se pueden llevar a cabo para controlar algunas de las fuentes de estrés y por consiguiente los efectos del burnout en los profesores. Entre ellas se pueden señalar:

- La realización de las evaluaciones y planificaciones de riesgos psicosociales en todos los centros educativos de la Región.
- Definir los objetivos que se pretenden conseguir, y diseñar vías de consecución de los mismos a través de la participación de los docentes y proporcionando canales de comunicación fluidos y eficaces.
- Dotar de infraestructura personal y material, suficiente y adecuada a los centros escolares para permitirles adaptarse y asumir los cambios sociales que se están produciendo.
- Reducción de la carga de trabajo a través de la disminución de la carga lectiva.
- Aplicar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Fomentar el trabajo en equipo de los docentes, para favorecer unas adecuadas relaciones interpersonales entre los compañeros.
- Puesta en marcha y mantenimiento de programas de formación continua y actualizada en colaboración o a través de los Centros de Profesores y Recursos (CPR) y el Servicio de Formación de Profesorado.
- Crear servicios de asistencia al profesor dotados de equipos de profesionales que atiendan y asesoren de forma personalizada a los docentes.
- Realizar revisiones médicas periódicas, a través de servicio de vigilancia de la salud, que incluyan la detección precoz de estados iniciales de estrés y burnout, muy relacionados con el absentismo y las bajas laborales de tipo psiquiátrico.
- Acondicionar los puestos de trabajo desde el punto de vista ergonómico, principalmente en lo que se refiere al Ambiente Físico: entorno físico, espacios de trabajo, temperatura e iluminación del lugar de trabajo, por ser esta la variable en la que mostraron menor satisfacción los docentes de la muestra.

Estrategias de intervención grupales

Este tipo de estrategias se centran en la búsqueda de apoyo social, haciendo referencia, principalmente al apoyo emocional que pueden facilitar los propios compañeros de trabajo a través del establecimiento de grupos de apoyo en los cuales los docentes encuentren empatía, comprensión, consejos, intercambio de opiniones y apoyo instrumental ante la exposición de problemas que les son comunes, de tal manera que se incremente el compañerismo y la fuerza para afrontar los problemas diarios en el aula.

Estrategias de intervención individuales:

Son técnicas paliativas que se centran en reducir la experiencia emocional del estrés. Las más utilizadas en el ámbito educativo son las de corte cognitivo-conductual, con las cuales se pretende proporcionar al profesorado técnicas, habilidades y actitudes para afrontar el problema de estrés laboral, y las fisiológicas con las que se pretende reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico correspondiente.

Las técnicas conductuales tienen como objetivo promover conductas adaptativas: dotar al docente de una serie de estrategias de comportamiento que le ayuden a afrontar los problemas. Dentro de este tipo de técnicas se encuentran:

- Técnicas de entrenamiento asertivo y de aprendizaje de habilidades sociales, relacionales y de comunicación (con compañeros, alumnos y padres).
- Técnicas de entrenamiento en habilidades profesionales, acción tutorial, resolución de conflictos en el aula, formas de motivación a los alumnos, trabajo en equipo, gestión del tiempo, análisis de tareas, organización de reuniones de trabajo.
- Técnicas de autocontrol conductual y emocional.

Las técnicas cognitivas tienen como finalidad la modificación de pensamientos negativos y evaluaciones erróneas respecto de las demandas, así como la identificación de distorsiones cognitivas respecto de los propios recursos para afrontar esas demandas. Entre estas técnicas destacan:

- Técnicas de resistencia y habilidades de afrontamiento.
- Técnicas de identificación de distorsiones cognitivas y entrenamiento en reorganización cognitiva.
- Otras técnicas: desensibilización sistemática, inoculación de estrés, detención del pensamiento.

Las técnicas fisiológicas buscan la modificación de las respuestas fisiológicas y la disminución de los niveles de activación producidos por el estrés, centrándose en los componentes somáticos implicados en el mismo. Dentro de este tipo de técnicas, las más utilizadas son:

- Técnicas de relajación física.
- Técnicas de control de la respiración.
- Técnicas de relajación mental (meditación)
- Técnicas de autocontrol de procesos biológicos

Para finalizar, cabe señalar que, sobre este tipo de estrategias de intervención centradas en el individuo, la mayoría de los especialistas reconocen sus limitaciones y su reducida eficacia puesto que se limitan a proteger al docente de las consecuencias del estrés pero no eliminan ni controlan el riesgo en su origen.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. “La sal de la vida o el beso de la muerte”. Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1999.
- (2) The European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupational Factors. Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998.
- (3) Siegrist J, Peter R, Junge A, Cremer P, Seidel D. Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc Sci Med* 1990; 31 (10): 1127-34.
- (4) Karasek, R. “Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign”. *Administrative Science Quarterly*, 1979; 24:285-309.
- (5) Johnson, J.V., Hall E.M. “Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the Swedish working population”. *Am. J Public Health*, 1988; 78 1336-1342.
- (6) Moncada, S. Llorens, C. Kristensen, T.S. “Método ISTAS21. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo”. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2004.
- (7) Vega Martínez et al. “NTP 603 y 604 Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I y II)”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 2003.
- (8) Siegrist, J. “Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *J. Occup. Psychol.* 1996; 1: 27-41.
- (9) Moreno Jiménez, B. et al. “Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida”. *Revista de Psicopatología y Psicología clínica*. 1999: Vol. 4, nº 3, pp. 163-180.
- (10) Martín Daza, F. “NTP 318. El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 1993.
- (11) Martínez Plaza, C.A. “Estrés, aspectos médicos”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 2001.
- (12) del Hoyo Delgado, M^a A. “Estrés laboral”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 2001.
- (13) Gil-Monte, P.D. “Síndrome de Burnout: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2003: 19(2), pp. 181-197.
- (14) Maslach, C. y Jackson, S. E. “Burnout in organizational setting”. *Applied social psychology annual* 5. Beverly Hills, CA: Sage.
- (15) Sebastián García, O. “Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas” Ponencia. Madrid 2002.
- (16) Moriana Elvira, J.A. et al. “Estrés y burnout en profesores”. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*. 2004: Vol. 4, nº 3, pp. 597-621.
- (17) Moreno, B., García E., González J.L. “La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2000: Vol. 16 (2), pp.151-174.

- (18) Fidalgo, M. y Pérez, J.” NTP 421. Test de Salud Total de Langner Amiel: su aplicación en el contexto laboral”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 1996.
- (19) Meliá, J. L., y Peiró, J. M. “El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez”. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 1989: vol. 4 (11), pp.179-187.